

Synthèse de la convention collective nationale Hôtels, cafés, restaurants (HCR)

■ Section 1 : Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■

1° Entreprises visées :

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.

- Restaurants de type traditionnel (code NAF 55-3 A) ;
- Traiteurs organisateurs de réceptions (code NAF 55-5 D) (exclus de l'extension à l'origine ; exclusion supprimée (*Arrêté du 10-1-2000*) ;
- Débits de boissons (code NAF 55-4 B) ;
- Cafés tabacs (code NAF 55-4 A) ;
- Hôtels avec restaurants (code NAF 55-1 A) ;
- Hôtels de tourisme sans restaurant (code NAF 55-1 C) ;
- Hôtels de préfecture (code NAF 55-1 D) ;
- Discothèques (code NAF 92-3 H) exclues de l'extension (*Arrêté du 3-12-97*), réintégrées dans le champ par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu sous le code NAF 2003 55-4 C, par avenants n° 5 du 15-4-2008, n° 6 et 10 du 15-12-2009 et par accord du 6-10-2010 et son avenant n° 3 du 26-10-2015 étendus sous les codes NAF 2008 56-30 Z ou 93-29 Z, et de nouveau exclues de l'extension (*Arrêtés du 26-3-2007, du 1-7-2008, du 19-2-2010, du 17-12-2010 et du 21-12-2015*) ;
- Bowlings.

L'avenant n° 2 du 5-2-2007 (v. n° s 11, 13, 14, 16, 17, 26, 27 et 29) mentionne dans son champ d'application les codes de la CC en tenant compte cependant de l'actualisation de la NAF effectuée par l'Insee en 2003 : 55-1 A, 55-1 C, 55-1 E, 55-3 A, 55-4 A, 55-4 B, 55-4 C, 55-5 D, 92-6 A (bowlings).

Les avenants n° 5 du 15-4-2008 (v. n° 36), n° 6 du 15-12-2009 (v. n° s 10, 26, 27, 29, 33 et 36) n° 10 du 15-12-2009 (v. n° 32) et l'accord du 6-10-2010 (v. n° 25) intègrent quant à eux les nouveaux codes NAF 2008 : 55-10 Z, 56-10 A, 56-10 B, 56-30 Z, 56-21 Z et 93-11 Z (bowlings).

Remarque : Ces mêmes codes NAF 2008 sont également visés par les accords « salaires » (v. n° 36), par l'accord « seniors » du 11-7-2013 (v. n° 8 et 15) par l'avenant n° 19 du 29-9-2014 relatif au dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (v. n° 13) et par l'accord du 25-5-2021 relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, en lien avec l'épidémie de coronavirus (v. n° 20).

2° Entreprises exclues :

entreprises de restauration collective, 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.

Remarque : les avenants n° 2 du 5-2-2007, n° 5 du 15-4-2008, n° 6 et 10 du 15-12-2009, l'accord du 6-10-2010, les accords « salaires » et l'accord « seniors » du 11-7-2013 susvisés excluent de leur champ d'application les établissements de chaînes 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 (pour ces établissements, v. la synthèse Cafétérias).

Art. 1 Avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26- 3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) Avenant n° 5 du 15-4-2008 étendu par arrêté du 1-7- 2008, JO 8-7-2008, applicable à compter du 1-8-2008 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) Avenant n° 6 et n° 10 du 15-12- 2009 étendus par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicables à compter du 1-3-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de leur arrêté d'extension) Accord du 6-10-2010 étendu par arrêté du 17-12-2010, JO 24-12-2010, applicable à compter du 1-1-2011 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) modifié par avenant n° 3 du 26-10-2015 étendu par arrêté du 21-12-2015, JO 24-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension)

2 Champ d'application territorial ■ France métropolitaine et DOM.

Art. 1

■ Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

1° Nécessité d'un écrit :

lettre ou contrat devant comporter les mentions obligatoires prévues par la CC.

2° Contrats à durée déterminée

a) Extras :

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

Remarque :

Pour la Cour de cassation, la seule qualification conventionnelle de « contrat d'extra » n'établit pas qu'il peut être conclu dans le secteur de l'hôtellerie-restauration des contrats à durée déterminée d'usage successifs pour ce type de contrats, pour tout poste et en toute circonstance. Il appartient au juge de rechercher si, pour l'emploi considéré, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir au CDI, et de vérifier si le recours à des contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi (🟡 Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.529, n° 1616 FS - P + B + R et 06-43.530).

Possibilité de demander la requalification en contrat à durée indéterminée après 60 jours de missions au cours d'un trimestre civil pour un même établissement.

b) Saisonniers :

durée de 1 mois minimum à 9 mois maximum. Possibilité de prévoir une clause de reconduction (volonté de renouvellement confirmé 2 mois à l'avance sous peine de caducité de la clause). Possibilité de demander la requalification en contrat à durée indéterminée si les contrats sont conclus pendant 3 années consécutives et couvrent toute la période d'ouverture de l'établissement.

Art. 12 et 14

4 Période d'essai ■

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement (2) Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi
Cadres		
- Cadres supérieurs	accord de gré à gré (1) Sous réserve des dispositions légales	-
- Cadres	3 mois (2) Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi	3 mois
Maîtrise	2 mois (2) Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi	2 mois
Autres salariés (employés)		
- Niveau I, échelon 1	1 mois (2) Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi	-
- Autres niveaux	1 mois (2) Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi	1 mois
(1) Sous réserve des dispositions légales (2) Durée inapplicable car plus courte que celle prévue par la loi		

Art. 13

5 Préavis ■

1° Durée

Catégorie	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite	Départ volontaire à la retraite
Employés	< 6 mois	8 jours	8 jours	8 jours
	6 mois à < 2 ans	15 jours	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois
Maîtrise	< 6 mois	15 jours	15 jours	15 jours
	6 mois à < 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois
Cadres	< 6 mois	1 mois	1 mois	1 mois
	6 mois à < 2 ans	3 mois	3 mois	2 mois
	≥ 2 ans	3 mois	3 mois	2 mois

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

uniquement en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) pour les salariés à temps complet, 2 heures par jour payées, avec un maximum égal à la durée hebdomadaire du travail de l'intéressé.

Art. 30 et 33

6 Garantie d'emploi en cas de changement de prestataire ■

1° Champ d'application :

cas de changement de prestataire où les conditions pour l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies (notamment cessation de contrats commerciaux ou publics).

Toutes les entreprises concernées par le transfert de personnel doivent entrer dans le champ d'application de la CCN.

Remarque : Une convention de transfert entre les entreprises intéressées peut être conclue au plus tard 10 jours avant le transfert, sans que cette convention soit une condition d'application du transfert du personnel qui demeure de plein droit.

2° Bénéficiaires :

salariés affectés à l'activité reprise remplissant les conditions cumulatives suivantes (appréciées au jour de la cessation de l'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public ou à la date fixée par les parties) :

- être titulaire d'un contrat de travail ;
- justifier d'une affectation sur l'activité concernée depuis au moins 6 mois calendaires ;
- être affecté majoritairement à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;
- ne pas avoir été absent au moins 4 mois, sauf pour les salariés en congé maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption, arrêt maladie, accident du travail, maladie professionnelle, congé de formation.

Remarque : la notion de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois calendaires précédant le transfert.

3° Information des salariés :

chaque entreprise doit informer les salariés dans les meilleurs délais, et au plus tard avant la passation effective des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et du sort du personnel affecté.

4° Obligations de l'entreprise cédante

a) Liste du personnel :

établissement d'une liste de tout le personnel affecté à l'activité reprise devant comporter certaines mentions obligatoires (notamment date d'entrée dans la société, salaire annuel brut, nombre de congés payés acquis, jours fériés garantis réalisés et non compensés...) et devant être accompagnée, pour chaque salarié concerné, du contrat de travail et de ses avenants éventuels, des 6 derniers bulletins de paie, de la dernière fiche d'aptitude médicale, du dossier individuel de chaque salarié. Transmission de la liste et des documents l'accompagnant avant le transfert effectif des salariés.

b) Accords collectifs et usages :

au plus tard 15 jours ouvrables avant la reprise, transmission par écrit à l'entreprise repreneuse des accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert.

c) Attestation d'emploi :

à la date précédant le transfert des salariés, remise à chaque salarié concerné d'une attestation d'emploi faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis (y compris les congés payés reportés) et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été au service de l'entreprise cédante.

d) Dettes et créances salariales :

l'entreprise cédante doit solder pour chaque salarié les congés payés reportés, les éventuels jours RTT et jours fériés garantis acquis et non compensés au jour précédant le transfert.

Elle règle à l'entreprise repreneuse les sommes correspondant à l'indemnité de congés payés en cours

d'acquisition et/ou de prise et la quote-part des primes éventuelles ayant le caractère de salaire (hors primes exceptionnelles).

Transmission des dettes et créances salariales au plus tard avant la date effective du transfert.

Remarque : ces obligations ne s'appliquent pas en cas de redressement ou liquidation de l'entreprise cédante.

5° Obligations de l'entreprise repreneuse :

- se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours ouvrables avant la reprise de l'activité ou, à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise ;
- remettre au salarié, dans les 15 jours ouvrables suivant la reprise, un avenant au contrat de travail qui mentionne le changement d'employeur et qui reprend les clauses particulières attachées au contrat de travail (notamment ancienneté, qualification, rémunération annuelle totale) applicables au moment de la reprises des contrats de travail ;
- accorder les congés ayant fait l'objet d'une indemnisation par l'entreprise cédante (v. ci-avant).

6° Statut collectif :

le statut collectif (y compris la prévoyance et les frais de santé) du nouvel employeur se substitue à celui du précédent employeur dès le 1^{er} jour de la reprise.

Art. 12-1 résultant de l'avenant n° 18 du 20-3-2013 étendu par arrêté du 4-10-2013, JO 11-10-2013, applicable à compter du 1-11-2013 (1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension)

Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

7 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à compter de 2 ans d'ancienneté [sous réserve des dispositions légales plus favorables].

1° Montant

Ancienneté	Montant (1)
	Sous réserve des dispositions légales plus favorables.
< 10 ans	1/10 de mois par année
≥ 10 ans	1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans pour les salariés bénéficiant de la loi sur la mensualisation
(1) Sous réserve des dispositions légales plus favorables.	

2° Base de calcul :

1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon le plus favorable pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (primes ou gratifications proratisées).

Art. 32

8 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Montant

Ancienneté	Départ volontaire à la retraite		Mise à la retraite
	Employés et agents de maîtrise	Cadres	
Après 5 ans	-	1 mois	Indemnité légale de licenciement
Après 10 ans	1 mois	2 mois	
Après 15 ans	2,5 mois	2,5 mois	
Après 20 ans	3 mois	3 mois	
Après 25 ans	3,5 mois	3,5 mois	
Après 30 ans	4 mois	4,5 mois	

Les seniors ayant opté pour l'aménagement du temps de travail en fin de carrière (v. n° 15) perçoivent l'indemnité de départ volontaire à la retraite qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler à temps plein.

2° Base de calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite :

moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon le plus favorable pour le salarié.

Art. 33 Avenant n° 1 du 13-7-2004 étendu par arrêté du 30-12-2014, JO 1-1-2005, art. 14, applicable à compter du 1-1-2005 Accord « seniors » du 11-7-2013 étendu par arrêté du 7-12-2005, JO 26-12-2015, art. 7.3, applicable à compter du 1-1-2016 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

■ Section 4 : Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ Le salarié bénéficie, à l'occasion des congés ci-dessous, d'un jour supplémentaire non payé, avec accord de l'employeur, en cas de déplacement > 500 km aller/retour.

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant	2 jours
	père, mère, grand-parent	1 jour
	beau-parent, frère, soeur	1 jour après 3 mois d'ancienneté (1) Sous réserve des dispositions légales plus favorables.
(1) Sous réserve des dispositions légales plus favorables.		

Art. 25-1

10 Jours fériés ■

1° 1^{er} mai :

le 1^{er} mai ne comporte pas d'incidence sur la rémunération s'il tombe un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou le jour de repos habituel du salarié. Lorsqu'il tombe un jour de travail habituel, il est payé normalement s'il est chôme (salaire mensuel inchangé), il est payé double s'il est travaillé (salaire mensuel + majoration pour travail du 1^{er} mai égale au montant du salaire, non compris les avantages en nature, pour les salariés payés au fixe ; montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service).

2° Autres jours fériés

a) Etablissements permanents et établissements ouverts plus de 9 mois par an :

les salariés ayant 1 an d'ancienneté bénéficient de 10 jours fériés par an (en plus du 1^{er} mai) dont 6 jours fériés garantis.

1. Modalités d'application des jours fériés garantis : chôme et payés, ou compensés en temps, ou indemnisés, même si le salarié est en repos (*pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur moins de 5 jours/semaine). Au terme de l'année civile, si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il peut, en accord avec l'employeur et dans les 6 mois suivants, soit les prendre isolément ou en continu (pour constituer 1 semaine de congés), soit être indemnisé. A l'issue de ces 6 mois, les jours restant dus sont rémunérés.

2. Modalités d'application des autres jours fériés :

- soit le jour férié est chôme et payé ;
- soit il est travaillé et ouvre droit à 1 jour de compensation ;
- soit il coïncide avec un jour de repos et ne donne lieu ni à compensation, ni à indemnisation.

b) Etablissements saisonniers et salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents ou ouverts plus de 9 mois par an :

sous réserve de justifier de 9 mois d'ancienneté, les salariés bénéficient des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités prévues pour les établissements permanents (v. ci-avant) au prorata de la durée de leur contrat.

Au terme du contrat saisonnier, l'employeur doit rémunérer aux salariés les jours fériés garantis leur restant dus.

c) Travail les jours fériés des apprentis mineurs :

doublément du salaire journalier de base perçu pour la journée.

Art. 26-1 et art. 26-2 modifié par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), lui-même modifié par avenant n° 6 du 15-12-2009 étendu par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicable à compter du 1-3-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) (pour son champ d'application, v. n° 1)

■ Section 5 : Durée du travail

11 Durée conventionnelle ■

1° Durée hebdomadaire conventionnelle

fixée à 39 heures pour toutes les entreprises avec possibilité de retenir une durée inférieure. Les entreprises appliquant à la date de l'avenant n° 2 une durée collective inférieure à 39 heures restent soumises à cette durée.

2° Durée maximale hebdomadaire

Durée maximale sur une période de 12 semaines consécutives	46 heures
Durée maximale absolue	48 heures

3° Durée maximale quotidienne

Personnel administratif hors site d'exploitation	10 h 00
Cuisinier	11 h 00
Autre personnel	11 h 30
Personnel de réception	12 h 00

4° Habillage et déshabillage :

contreparties à déterminer par l'entreprise sous forme de repos ou de contreparties financières et à préciser dans le contrat de travail.

A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, un jour de repos par an (ou rémunération équivalente)

pour les salariés ayant un an d'ancienneté (*prorata temporis* pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté).

Avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

12 Repos ■

1° Repos hebdomadaire

a) Principe général :

2 jours consécutifs ou non par semaine. En cas de fractionnement, toute demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures. Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption de 35 heures consécutives entre 2 journées de travail.

b) Etablissements permanents

Pour tous les salariés autres que les saisonniers :

- 1,5 jour attribué comme suit : soit 1,5 jour consécutif, soit 1 jour une semaine et 2 jours (non obligatoirement consécutifs) la semaine suivante, soit 1 jour une semaine et la demi-journée non consécutive, soit 1 jour dans la semaine et la demi-journée cumulable sans que le cumul dépasse 6 jours ;
- la demi-journée supplémentaire peut être différée et reportée à raison de 2 jours par mois. Le repos non pris peut être compensé en temps (par journée entière ou demi-journée) ou, en cas d'impératif de service, en rémunération à la fin de l'année suivant l'ouverture du droit à repos pour les établissements de 10 salariés au plus, à la fin des 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos pour les établissements de plus de 10 salariés.

c) Etablissements saisonniers et salariés saisonniers des établissements permanents

Dans les établissements saisonniers (ouverture ≤ 9 mois) et pour les salariés saisonniers des établissements permanents :

- 1 jour minimum attribué chaque semaine (repos pouvant toutefois être suspendu au plus 2 fois par mois et 3 fois par saison) ;
- les 2 demi-journées supplémentaires peuvent être différées et reportées, à concurrence de 4 jours par mois, par journée entière ou par demi-journée.

Les jours de repos non pris doivent être compensés en temps ou en rémunération en fin de saison.

Dans les établissements saisonniers pratiquant le régime du cycle, la possibilité de suspendre l'intégralité du repos hebdomadaire ne peut être mise en oeuvre qu'une seule fois par période entière de 8 semaines.

2° Repos journalier

fixé à 11 heures consécutives (12 heures pour les jeunes de moins de 18 ans), pouvant être abaissé à 10 heures pour les catégories suivantes de travailleurs sous réserve qu'ils soient logés par l'employeur ou qu'ils résident dans un périmètre entraînant un trajet aller et retour de moins de 1/2 heure :

- saisonniers (de plus de 18 ans) des établissements permanents ou saisonniers ;
- salariés (de plus de 18 ans) des établissements des communes bénéficiant d'un fonds d'action locale touristique (ou qui ont été désignées par la commission décentralisée).

En contrepartie, ces salariés bénéficient d'un repos compensateur de 20 minutes à chaque dérogation, cumulable et à prendre en temps dans le mois suivant ou en rémunération.

Lorsque, dans une même semaine, l'employeur a dérogé 3 fois à la durée du repos journalier, il ne peut

user de la possibilité de suspendre en totalité le repos hebdomadaire.

La durée durant laquelle les employeurs peuvent recourir à la dérogation doit être fixée par commission paritaire.

Art. 21-3, 21-4 et 22-2

13 Aménagements du temps de travail ■

1° RTT par attribution de jours de repos

a) Acquisition des jours de repos :

à concurrence des heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

b) Période de référence

Année civile ou période de référence des congés payés.

c) Prise des jours de repos :

jours de repos fixés :

- pour moitié par l'employeur avec un délai de prévenance de 7 jours pour toute modification sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles telles que définies dans le cadre de la modulation (v. ci-après) ;
- pour moitié par le salarié avec un délai de prévenance de 15 jours s'appliquant aussi aux demandes de modifications qui doivent être motivées.

Les jours de repos doivent être pris isolément ou regroupés avant le terme de la période de référence de leur acquisition ou, au plus tard, le 31 janvier de l'année qui suit.

2° Travail par cycle

Remarque :

l'avenant n° 2 du 5-2-2007 renvoie à l'article 22-2 de la CC pour l'application de ce dispositif qui doit cependant tenir compte de la durée légale de 35 heures par semaine et des durées maximales fixées par l'avenant (v. n° 11).

a) Durée du cycle :

12 semaines maximum.

b) Durée hebdomadaire :

la moyenne calculée sur le cycle doit être établie en référence à la durée légale de 35 heures/semaine.

c) Repos hebdomadaire :

- établissements permanents : report d'une partie du repos hebdomadaire inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle sous réserve que le salarié ne soit pas employé plus de 6 jours consécutifs ;
- établissements saisonniers : possibilité de suspendre le repos hebdomadaire une seule fois par période entière de 8 semaines.

d) Rémunération :

établie par référence à la durée hebdomadaire moyenne du cycle avec paiement des heures supplémentaires le mois où elles sont effectuées.

3° Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Champ d'application	L'avenant n° 19 du 29-9-2014 intègre dans son champ d'application les codes NAF 2008 : 55.10 Z, 56.10 A, 56.10 B, 56.30 Z, 56.21 Z et 93.11 Z pour les bowlings.
Bénéficiaires	Tous salariés embauchés à temps plein, y compris les salariés sous CDD, mais à l'exclusion des salariés sous contrat de formation en alternance.
Période de référence	Entreprises disposant d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté : détermination de la période de référence à négocier dans l'entreprise. Autres entreprises : - entreprises permanentes : année civile ou exercice comptable s'il est différent (durée du CDD pour les saisonniers) ; - entreprises saisonnières : période d'ouverture de l'établissement.
Délais de prévenance	Planning de travail (jours travaillés et horaire prévisionnel) : information des salariés au moins 15 jours à l'avance. Modification de la durée ou de l'horaire de travail : délai de prévenance d'au moins 8 jours, pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles (2) Les circonstances exceptionnelles correspondent aux situations qui revêtent la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, telles que les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel. . En cas de modification se traduisant par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail sans respect du délai de prévenance, attribution au salarié d'une contrepartie à fixer au niveau de l'entreprise ; à défaut, repos compensateur égal à 10 % des heures effectuées au-delà de la durée prévisionnelle. Repos à prendre au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence au cours de laquelle le droit est né. Le salarié n'ayant pas bénéficié de ce repos avant la fin de son contrat de travail a droit à la rémunération équivalente.
Durée du travail	Durée du travail fixée à 1 607 h pour une période de référence correspondant à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs. Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, durée du travail déterminée en multipliant le nombre de semaines par la durée légale du travail (1) Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail est égale à 4 mois × 4,333 (nombre moyen de semaines dans un mois) × 35 h hebdomadaires, soit 606,62 h, arrondies à 606 h. . Durées maximales journalières et hebdomadaires : voir n° 11 et 17.
Heures supplémentaires	Voir n° 16.
Rémunération	Lissage possible. Absences rémunérées ou indemnisées payées sur la base de la rémunération lissée. Départ ou embauche en cours de période : régularisation sur la base des heures réalisées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire sauf licenciement économique. Heures excédentaires indemnisées avec application des majorations

	pour heures supplémentaires.
(1) Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail est égale à 4 mois $\times$ 4,333 (nombre moyen de semaines dans un mois) $\times$ 35 h hebdomadaires, soit 606,62 h, arrondies à 606 h. (2) Les circonstances exceptionnelles correspondent aux situations qui revêtent la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, telles que les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel.	

Art. 22-2 Avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant sa publication au JO) Avenant n° 19 du 29-9-2014 étendu par arrêté du 29-2-2016, JO 8-3-2016, applicable à compter de sa date de signature

14 Travail à temps partiel ■

1° Répartition de la durée du travail :

modification de la répartition du travail motivée et notifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours pouvant être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles. Contreparties en cas de réduction du délai fixées par accord d'entreprise (à défaut, repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de 7 jours).

2° Heures complémentaires :

le nombre d'heures complémentaires peut être porté au tiers de la durée de travail prévue au contrat. Majoration de ces heures fixée à 5 % pour celles effectuées dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle (au-delà, application du taux légal ;).

En contrepartie, période minimale de travail continue de 2 h/jour.

3° Coupures :

en sus des temps de pause et des temps de repas, la journée de travail ne peut comporter qu'une interruption d'activité d'une durée maximale de 5 heures.

Si la coupure est supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié doit bénéficier de contreparties spécifiques à prévoir par accord d'entreprise. A défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- chaque séquence de travail doit être d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- la durée contractuelle du travail ne peut être inférieure à 24 h/semaine (ou équivalent mensuel, trimestriel ou annuel).

4° Temps partiel modulé :

le dispositif d'application directe peut concerner tous les salariés.

a) Durée minimale :

durée hebdomadaire ou mensuelle au moins égale au 2/3 de la durée contractuelle (soit en principe 24 h sauf accord exprès et écrit du salarié) et durée minimale pendant les jours travaillés au moins égale à 3 heures.

b) Programme indicatif annuel :

communiqué aux salariés 1 mois avant le début de la période (pour les modifications d'horaires, v. ci-avant la rubrique « Répartition de la durée du travail »).

c) Rémunération :

elle est lissée sur la période de référence.

Avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant sa publication au JO)

15 Aménagement du temps de travail en fin de carrière ■ Possibilité de passer à un temps partiel pendant 2 ans pour les salariés à temps complet ayant 15 ans d'ancienneté au moins et pouvant bénéficier de leur pension de retraite à taux plein dans les 2 années suivantes.

Remarque : les cotisations d'assurance vieillesse restent calculées sur la base du salaire à temps plein.

Pour l'indemnité de départ à la retraite versée à la sortie de ce dispositif, voir n° 8.

Accord « seniors » du 11-7-2013 étendu par arrêté du 7-12-2015, JO 26-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

16 Heures supplémentaires ■

1° Paiement :

majoration fixée à 10 % pour les heures effectuées entre la 36^e et la 39^e heure, 20 % pour celles effectuées entre la 40^e et la 43^e heure et 50 % à partir de la 44^e heure.

Remarque : dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (v. n° 13), les heures excédant, en fin de période, le plafond annuel de 1 607 heures doivent être majorées de 10 % pour celles effectuées entre 1 607 et 1 790 heures (correspondant en moyenne aux 36, 37, 38 et 39^e heures), de 20 % pour celles effectuées entre 1 791 et 1 928 heures (correspondant en moyenne aux 40, 41 et 42^e heures), de 25 % pour celles effectuées entre 1 929 heures et 1 973 heures (correspondant en moyenne à la 43^e heure) et de 50 % pour celles effectuées à partir de 1 974 heures (correspondant en moyenne à la 44^e heure et au-delà).

Paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes pouvant être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur. Repos à prendre à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs (ou de 52 semaines).

Pour les salariés rémunérés au pourcentage service, l'employeur doit ajouter au pourcentage service le paiement des majorations visées ci-avant au titre des heures supplémentaires effectuées.

Remarque : la rémunération ainsi composée doit être au moins égale au salaire minimum de référence dû en application de la grille de salaires et en raison de la durée de travail effectuée, augmenté des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

2° Contingent d'heures supplémentaires :

fixé à 360 heures par an dans les établissements permanents et à 90 heures par trimestre civil dans les

établissements saisonniers.

Contingent fixé à 130 heures par an en cas de modulation de forte amplitude.

Art. 21-5 modifié par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant sa publication au JO) Avenant n° 19 du 29-9-2014 étendu par arrêté du 29-2-2016, JO 8-3-2016, applicable à compter de sa date de signature

17 Travail de nuit ■

Justification du recours	Travail de nuit inhérent et indissociable de l'activité des entreprises du secteur pour assurer la continuité du service et répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dans les établissements recevant du public.
Définitions	
- Travail de nuit	Travail entre 22 heures et 7 heures.
- Travailleur de nuit	Celui qui accomplit en travail effectif pendant la période de nuit : - soit au moins 3 heures 2 fois/semaine ; - soit au moins 280 h sur l'année civile pour les établissements permanents ; - soit au moins 70 h sur le trimestre civil pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.
Contreparties	Pour les travailleurs de nuit, dans le cadre du trimestre civil, 1 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 h et 7 h (forfaitisé à 2 jours par an pour les salariés à temps plein et présents toute l'année au cours de la période de nuit).
Pause	Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, pause au moins égale à 20 minutes.
Durées maximales	
- Hebdomadaire	Durée moyenne de 44 h sur 12 semaines consécutives.
- Quotidienne	Identique à celle fixée au n° 11, sauf pour les veilleurs de nuit pour lesquels elle est fixée à 12 h.

Avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant sa publication au JO)

18 Forfaits annuels en jours ■

1° Salariés concernés :

cadres « autonomes » au sens légal qui, tout en étant soumis aux directives de l'employeur dans le

cadre de leurs missions, restent maîtres de l'organisation de leur emploi du temps (libre détermination de leurs prises de rendez-vous, de leurs heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de leurs tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de leurs congés...). Sont visés les cadres relevant du niveau V de la classification (v. n° 27) et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année au moins égale au plafond mensuel de la SS.

2° Durée du travail et repos :

a) Durée annuelle du travail :

218 jours (journée de solidarité comprise) sur une période de 12 mois (pour des droits complets à congés payés). Décompte par journées ou demi-journées.

Remarque : ces dispositions ont été étendues sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période (*Arrêté du 9-3-2018*).

b) Jours de repos :

prise des jours de repos en concertation avec l'employeur (selon modalités fixées par chaque entreprise).

c) Renonciation à des jours de repos

: possible, en accord avec l'employeur (nécessité d'un accord individuel écrit signé des 2 parties au plus tard 3 mois avant la fin de la période de référence), dans la limite de 10 jours par an.

Les jours de travail supplémentaires ouvrent droit aux majorations de salaire suivantes :

- 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;
- 25 % pour les suivants.

3° Mesures destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés :

plusieurs mesures sont prévues afin d'assurer un suivi de la charge de travail du salarié (décompte du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos pris, entretien annuel, deuxième entretien à la demande du salarié ne pouvant être refusé par l'employeur, droit à la déconnexion).

Remarque : ces dispositions ont été étendues sous réserve qu'elles soient complétées par un accord d'entreprise fixant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités (*Arrêté du 9-3-2018*).

Avenant n° 22 bis du 7-10-2016 étendu par arrêté du 9-3-2018, JO 15-3-2018, applicable à compter du 1-4-2018 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO)

19 Cadres dirigeants ■ Cadres tels que définis par la loi dont la rémunération moyenne mensuelle sur l'année ne peut être inférieure à 1,5 fois le plafond mensuel de la SS.

Ces cadres sont exclus de l'ensemble des dispositions concernant la durée du travail, les congés et jours fériés mais bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite des cadres (v. n° 8) et du régime de prévoyance (v. n° 24).

Avenant n° 1 du 13-7-2004, art. 13-1, étendu par arrêté du 30-12-2004, JO 1-1-2005, applicable à compter du 1-1-2005

20 Activité partielle de longue durée - Mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus ■

1° Application de l'accord du 25-5-2021 :

accord étendu, à durée déterminée, applicable à compter du 1-8-2021 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025, en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, conclu sur le même objet.

Remarque : pour les entreprises, groupes ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, les partenaires sociaux exigent l'ouverture d'une négociation loyale. Ce n'est qu'en cas d'échec de la négociation, après la signature d'un procès-verbal de désaccord, que l'accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document unilatéral. Dispositions exclues de l'extension (*Arrêté modificatif du 17-9-2021*).

Accord conclu en application de la loi n° 2020-734 du 17-6-2020 portant notamment création d'un dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus.

Remarque : la loi du 17-6-2020 permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de percevoir une allocation de l'Etat pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

a) Champ d'application de l'accord :

sont concernées les entreprises relevant de la CCN (v. n° 1).

L'accord précise que ces entreprises relèvent des codes NAF de la nomenclature Insee de 2008 suivants :

- 55-10 Z ;
- 56-10 A ;
- 56-10 B ;
- 56-21 Z ;
- 56-30 Z ;
- 93-11 Z (bowlings).

Sont exclus du champ d'application de l'accord les établissements de chaînes dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

b) Salariés concernés :

l'activité réduite peut concerner tous les salariés, y compris ceux bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrats en alternance).

c) Durée d'application du dispositif :

24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

2° Régime de l'activité partielle de longue durée

a) Réduction de l'horaire de travail :

au maximum 40 % de la durée légale du travail pour chaque salarié (sauf cas exceptionnels et autorisation de l'Administration pour réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur.

Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

b) Indemnisation des salariés :

indemnité horaire égale à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. La rémunération est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Remarque : pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours, l'allocation d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité. Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées, une journée non travaillée correspond à 7 heures non travaillées et une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Une indemnisation plus favorable peut être versée aux salariés si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent.

c) Engagements en matière d'emploi :

ils doivent porter sur l'absence de licenciement pour motif économique de l'ensemble des salariés pour une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise.

Remarque : cette interdiction ne s'applique pas lorsque le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire.

L'employeur doit s'engager à ne pas recourir à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer des emplois concernés par l'activité partielle.

d) Garanties frais de santé et de prévoyance :

maintien des garanties en matière de frais de santé et de prévoyance pour les salariés placés en activité partielle de longue durée.

Accord 25-5-2021 étendu par arrêté du 26-7-2021, JO 27-7-2021, modifié par arrêté du 17-9-2021, JO 21-9-2021, applicable à compter du 1-8-2021 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30-6-2025

■ Section 6 : Maladie, maternité, accident du travail

21 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois

Délai de carence : 10 jours en cas de maladie, accident y compris accident de trajet (pas de délai de carence en cas d'AT ou MP).

Ancienneté	Maintien du salaire brut (- IJSS et RP)
------------	---

	à 90 %	aux 2/3 (66,66 %)
3 ans à 8 ans	30 jours	30 jours
8 ans à 13 ans	40 jours	40 jours
13 ans à 18 ans	50 jours	50 jours
18 ans à 23 ans	60 jours	60 jours
23 ans à 28 ans	70 jours	70 jours
28 ans à 33 ans	80 jours	80 jours
33 ans et plus	90 jours	90 jours

Maximum : maintien du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué de travailler.

2° Maladie et congés payés :

en cas de maladie pendant les congés, reprise du travail à la date prévue, sauf accord de prolongation de l'employeur.

Art. 23 et 29

22 Maternité ■ Absence de disposition dans la convention collective.

■ Section 7 : Retraite complémentaire régimes de prévoyance et de frais de santé

23 Retraite complémentaire ■ Régime applicable le 1^{er} jour du trimestre suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 30-6-98.

1° Champ d'application :

toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale est l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons et le cas échéant des services qui y sont associés et relevant du champ d'application de la CCN.

2° Bénéficiaires :

salariés cadres et non cadres.

3° Cotisations :

non fixées dans l'accord .

4° Institutions compétentes

a) Institutions pour le régime Arrco :

CIRCO et RIPS (groupe Humanis) ou CGIS (groupe Mornay).

A noter que l'Arrco a toutefois émis un avis défavorable à la demande de ces institutions qui est contraire au principe selon lequel il n'est pas permis de créer de nouvelles compétences ou de modifier les compétences existantes ; en conséquence, les caisses désignées dans certains départements avant l'accord du 30-6-98 devraient garder leur compétence (voir le tableau ci-après).

b) Institutions pour le régime Agirc :

CCRR et CGRCR (groupe Humanis) ou ACGME (groupe Mornay).

c) Institutions relevant de l'Arrco ou, pour les cadres, de l'Agirc compétentes selon les départements.

Départements	Arrco	Agirc
01 Ain	CIRCO	CGRCR
02 Aisne	RIPS	CCRR
03 Allier	CGIS	ACGME
04 Alpes-de-Haute-Provence	CIRCO	CGRCR
05 Alpes (Hautes-)	CIRCO	CGRCR
06 Alpes-Maritimes	CGIS	ACGME
07 Ardèche	CIRCO	CGRCR
08 Ardennes	RIPS	CCRR
09 Ariège	RIPS	CCRR
10 Aube	RIPS	CCRR
11 Aude	RIPS (1) CRIP avant l'accord du 30-6-98.	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 (2) RIPS avant l'accord du 30-6-98.	ACGME
25 Doubs	CIRCO	CGRCR
26 Drôme	CIRCO	CGRCR
27 Eure	CIRCO	CGRCR
28 Eure-et-Loir	CIRCO	CGRCR
29 Finistère	CIRCO	CGRCR
30 Gard	RIPS	CCRR
31 Garonne (Haute-)	RIPS	CCRR
32 Gers	RIPS	CCRR
33 Gironde	CGIS	ACGME
34 Hérault	CGIS (1) CRIP avant l'accord du 30-6-98.	ACGME
35 Ille-et-Vilaine	CIRCO	CGRCR
36 Indre	CGIS	ACGME
37 Indre-et-Loire	CIRCO	CGRCR
38 Isère	CIRCO (3) CIPRA avant l'accord du 30-6-98.	CGRCR
39 Jura	CIRCO	CGRCR
40 Landes	RIPS	CCRR

41 Loir-et-Cher	CIRCO	CGRCR
42 Loire	CIRCO	CGRCR
43 Loire (Haute-)	CGIS	ACGME
44 Loire-Atlantique	CIRCO	CGRCR
45 Loiret	RIPS	CCRR
46 Lot	RIPS	CCRR
47 Lot-et-Garonne	CGIS (4) ICIRS avant l'accord du 30-6-98.	ACGME
48 Lozère	CGIS (1) CRIP avant l'accord du 30-6-98.	ACGME
49 Maine-et-Loire	CIRCO	CGRCR
50 Manche	CGIS	ACGME
51 Marne	RIPS	CCRR
52 Marne (Haute-)	CIRCO	CGRCR
53 Mayenne	CIRCO	CGRCR
54 Meurthe-et-Moselle	RIPS (5) CGIS avant l'accord du 30-6-98.	CCRR
55 Meuse	RIPS (5) CGIS avant l'accord du 30-6-98.	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 Pyrénées (Hautes-)	RIPS	CCRR
66 Pyrénées-Orientales	RIPS (1) CRIP avant l'accord du 30-6-98.	CCRR
67 Rhin (Bas-)	RIPS	CCRR
68 Rhin (Haut-)	RIPS	CCRR
69 Rhône	CIRCO (6) ARCIL avant l'accord du 30-6-98.	CGRCR
70 Saône (Haute-)	CIRCO	CGRCR
71 Saône-et-Loire	CGIS	ACGME
72 Sarthe	CIRCO	CGRCR
73 Savoie	CIRCO	CGRCR
74 Savoie (Haute-)	CIRCO	CGRCR
75 Paris		
- hôtels 0, 1 ou 2 étoiles, meublés	RIPS	CCRR
- hôtels 3 ou 4 étoiles luxe	CGIS	ACGME
- cafés, restaurants, limonadiers	CIRCO	CCRR
76 Seine-Maritime	CIRCO	CGRCR
77 Seine-et-Marne	RIPS	CCRR
78 Yvelines	RIPS	CCRR
79 Sèvres (Deux-)	CGIS	ACGME
80 Somme	RIPS	CCRR
81 Tarn	RIPS	CCRR

82 Tarn-et-Garonne	RIPS	CCRR
83 Var	CIRCO	CGRCR
84 Vaucluse	CIRCO	CGRCR
85 Vendée	CIRCO	CGRCR
86 Vienne	CGIS	ACGME
87 Vienne (Haute-)	CGIS	ACGME
88 Vosges	RIPS (5) CGIS avant l'accord du 30-6-98.	CCRR
89 Yonne	RIPS	CCRR
90 Belfort (Territoire de)	CIRCO	CGRCR
91 Essonne		
- HCR sauf 3 ou 4 étoiles luxe	RIPS	CCRR
- hôtels 3 ou 4 étoiles luxe	CGIS	ACGME
92 Hauts-de-Seine	idem Paris	
93 Seine-Saint-Denis	idem Paris	
94 Val-de-Marne	idem Paris	
95 Val-d'Oise	idem Essonne	
(1) CRIP avant l'accord du 30-6-98. (2) RIPS avant l'accord du 30-6-98. (3) CIPRA avant l'accord du 30-6-98. (4) ICIRS avant l'accord du 30-6-98. (5) CGIS avant l'accord du 30-6-98. (6) ARCIL avant l'accord du 30-6-98.		

Accord du 30-6-98 non étendu

24 Régime de prévoyance ■ Le nouveau régime obligatoire à compter du 1-1-2005 au plus tard se substitue à tout autre régime institué par accords régionaux ou départementaux. Les entreprises ayant déjà souscrit avant le 2-11-2004 un contrat de prévoyance peuvent le conserver (en l'étendant à tous les salariés couverts par l'accord de branche) si le régime couvre les mêmes risques à un niveau au moins équivalent. A défaut, l'entreprise doit assurer aux salariés des garanties à un niveau au moins équivalent au nouveau régime applicable dans la branche et ce, avant la fin de l'année 2005. La mise en

conformité concerne également les modifications du régime issues de l'avenant n° 3 du 20-12-2007.

1° Bénéficiaires :

ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de l'avenant n° 1 du 13-7-2004, identique à celui de la CCN (v. n° 1).

2° Organismes assureurs :

CIRCO Prévoyance, l'Institution de Prévoyance du Groupe Mornay (IPGM) et l'Union des Régimes de Retraite et de Prestations en cas d'Invalidité et de Maladie des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes (URRPIMMEC). Désignation de l'OCIRP pour la garantie rente éducation.

Adhésion des entreprises sur la base des compétences géographiques retenues en matière de retraite complémentaire (v. n° 23). Pour les groupes d'entreprises : possibilité de retenir un seul organisme en fonction du siège social de l'entreprise dominante ou de l'importance des effectifs concernés.

Remarque : application d'une surcotation pour :

- les entreprises ayant une couverture d'assurance antérieure mais qui mettent un terme à leur contrat après la 1^{re} échéance annuelle suivant le 1-1-2005 ;
- les entreprises qui n'ont pas une telle couverture mais n'adhèrent pas dès le 1-1-2005 aux organismes désignés.

3° Cotisation :

fixée au regard du salaire de référence (v. ci-après) et répartie à parts égales entre le salarié et l'employeur.

Décès	0,29 %
Rente éducation	0,16 %
Incapacité	0,22 %
Invalidité	0,19 %
Total	0,86 %

Le financement des garanties incapacité et invalidité est couvert à hauteur de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur sans que la répartition globale soit affectée.

4° Prestations

Remarque : le salaire de référence est égal au total des rémunérations brutes, primes comprises, perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le fait générateur de la prestation dans la limite de la tranche A (salaire reconstitué sur une base annuelle si ancienneté du salarié < 12 mois).

a) Garantie décès

1. Garantie décès de base et invalidité absolue et définitive

Capital décès égal à 150 % du salaire de référence versé en cas de décès du salarié avant son départ à la retraite (condition d'ancienneté de 1 mois continu sauf décès suite à une MP).

Garantie prorogée pendant 4 mois après la fin du contrat de travail (sauf reprise d'une activité professionnelle) si le salarié ne perçoit pas d'IJ ou de rente invalidité complémentaire et justifie d'1 mois d'activité continue dans les entreprises de la branche.

Versement du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité 3^e catégorie ou rente pour incapacité permanente à 100 % en cas d'AT ou MP majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne).

2. Garantie décès accidentel

Versement d'un capital décès égal à 150 % du salaire de référence (condition d'ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise sauf décès suite à AT ou accident de trajet).

Remarque : on entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant exclusivement de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure, à l'exclusion d'un état pathologique ou d'une maladie aiguë, chronique ou d'un choc émotionnel.

3. Garantie double effet

Capital de 150 % du salaire de référence versé par parts égales aux enfants à charge en cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, pacsé ou concubin notoire avec enfant à charge né de l'union.

b) Garantie rente éducation :

chaque enfant à charge bénéficie d'une rente temporaire en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (condition d'ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise sauf décès suite à AT, MP ou accident de trajet).

Montant annuel de la rente en % du salaire de référence : 12 % jusqu'au 8^e anniversaire inclus ; 18 % à compter du 8^e anniversaire jusqu'au 18^e inclus (26^e si poursuite études, apprentissage, formation en alternance, inscription ANPE, stage de formation professionnelle ou travail dans un CAT en qualité de travailleur handicapé). Pas de limitation de durée en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie avant le 26^e anniversaire. Rente doublée pour les orphelins de père et mère.

c) Garantie rente de conjoint substitutive :

en cas de décès du salarié (condition d'ancienneté de 1 mois continu dans l'entreprise sauf décès suite à AT, MP ou accident de trajet) et en l'absence d'enfant à charge, versement au conjoint (y compris partenaire Pacs et concubin) d'une rente temporaire égale à 5 % du salaire de référence pendant une durée maximale de 5 ans, et au + tard jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein du conjoint.

d) Garantie handicap :

- rente handicap : en cas de décès ou d'IAD d'un salarié, chacun de ses enfants reconnus handicapés (au sens fiscal) bénéficie soit d'une rente mensuelle viagère égale à 500 €, soit d'un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente. Handicap apprécié au jour du décès ou de l'IAD du salarié ;
- allocation « aide financière au handicap » : allocation forfaitaire d'un montant de 1 200 € au salarié reconnu travailleur handicapé au sens de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), à la condition que cette reconnaissance intervienne pour la 1^{re} fois et après le 1-1-2018. Le travailleur handicapé doit appartenir à l'effectif de l'entreprise en qualité de salarié au moment de la demande et ne pas avoir déjà perçu l'allocation.

e) Incapacité de travail :

délai de carence de 90 jours continus. Indemnité journalière égale à 70 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la SS et dans la limite du salaire net d'activité.

f) Invalidité

Rente versée sous déduction des prestations brutes de SS et dans la limite du salaire net :

- 45 % du salaire brut de référence si invalidité 1^{re} catégorie (ou incapacité suite à AT ou MP $\geq$ 33 % et $<$ 66 %) ;
- 70 % du salaire brut de référence en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégories (ou incapacité suite à AT ou MP $\geq$ 66 %).

TITRE X complété par avenant n° 1 du 13-7-2004 étendu par arrêté du 30-12-2004, JO 1-1-2005 applicable à compter du 1-1-2005 modifié et complété par avenant du 2-11-2004 étendu par arrêté du 30-12-2004, JO 1-1-2005 applicable à compter du 1-1-2005, et par avenant n° 3 du 20-12-2007 étendu par arrêté du 7-7-2008, JO 12-7-2008, applicable à compter du 1-8-2008 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension) et modifié par avenant n° 8 du 22-6-2009 étendu par arrêté du 22-12-2009, JO 1-1-2010, applicable à compter du 1-2-2010 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension), par avenant n° 15 du 4-4-2012 étendu par arrêté du 19-12-2012, JO 23-12-2012, applicable à compter du 1-1-2012 pour les adhérents et à compter du 1-1-2013 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents, par avenant n° 21 du 24-6-2014 étendu par arrêté du 11-3-2015, JO 25-3-2015, applicable à compter du 1-6-2014, par avenant n° 27 du 13-10-2017 étendu par arrêté du 15-2-2018, JO 21-2-2018, applicable à compter du 1-1-2018 pour les adhérents et à compter du 1-3-2018 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les non-adhérents et par avenant n° 2 du 10-5-2021 étendu par arrêté du 17-12-2021, JO 23-12-2021, applicable à compter du 1-7-2021

25 Régime frais de santé ■

1° Champ d'application :

voir n° 1.

2° Organisme assureur :

aucun organisme recommandé.

Remarque :

l'accord précise seulement que les entreprises sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires (v. ci-après) les prestations prévues par l'accord de branche, le contrat souscrit devant être conforme, ligne à ligne, à l'ensemble des garanties prévues par ledit accord (le caractère plus favorable du contrat ne pouvant être apprécié globalement).

3° Bénéficiaires :

tous les salariés.

Remarque :

certaines salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ici).

4° Cotisations :

elles sont fixées par accord entre l'employeur et l'organisme assureur et doivent être exprimées sous la forme d'un forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire (forfait non réduit *pro rata temporis*). Elles

sont réparties à raison de 50 % employeur et 50 % salarié.

Toutefois, jusqu'au 31-12-2021 (*Avenant n° 8 du 11-7-2019 étendu*), les montants maxima de la cotisation salariale et les montants minima de la cotisation patronale sont fixés comme suit :

- pour le régime général : 14 € ;
- pour le régime d'Alsace-Moselle : 10 €.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs ayant adhéré au même contrat d'assurance, répartition de la cotisation au prorata du temps de travail entre les différents employeurs, sous réserve que le salarié informe :

- ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche ;
- le ou les autres employeurs en cas de rupture de l'un de ses contrats (afin que ceux-ci modifient leur part de cotisation pour que la totalité de la cotisation soit toujours perçue par l'organisme assureur).

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proratisation de la cotisation, sous réserve que le salarié communique aux employeurs le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

5° Prestations :

remboursements complémentaires à ceux de la SS, notamment en matière de frais médicaux, d'hospitalisation, de maternité. Le régime prévoit également des prestations d'action sociale et des prestations de prévention.

Accord du 6-10-2010 étendu par arrêté du 17-12-2010, JO 24-12-2010, applicable à compter du 1-1-2011 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31-3-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017 applicable à compter de sa signature et par avenant n° 8 du 11-7-2019 étendu par arrêté du 10-7-2020, JO 1-8-2020 applicable à compter du 1-9-2020 (1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1-1-2019).

Section 8 : Classification des emplois

26 Employés ■

Catégorie/Niveaux	Compétences	Activité	Autonomie	Responsabilités
Niveau I - Employés	Pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire.	Tâches simples ou analogues et répétitives en application de modes opératoires fixés.	Limitée aux consignes simples et détaillées.	Conformité aux consignes et instructions reçues.
- Echelon 1 (1) Les salariés qui	Connaissances élémentaires.	Tâches simples et répétitives.	Contrôle permanent.	Conformité aux consignes et instructions

justifieront de 3 années de service continues décomptées à compter du 30-4-97 bénéficieront d'un échelon supplémentaire.				reçues.
- Echelon 2	Scolarité obligatoire et formation sur le tas.	Tâches simples mais variées. Emploi de matériel professionnel.	Contrôle direct régulier.	Conformité aux consignes et instructions reçues.
- Echelon 3	Première expérience professionnelle contrôlée.	Tâches variées avec emploi de matériel professionnel avec instructions orales ou écrites. Exécution avec habileté, dextérité et célérité.	Opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre.	Conformité aux consignes et instructions reçues.
Niveau II - Employés qualifiés	Niveau CAP ou BEP acquis par voie scolaire, formation interne équivalente ou expérience confirmée.	Tâches plus variées et plus complexes que celles du niveau I. Instructions précises et déjà connues.	Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Le salarié rend compte de ces initiatives ou de ces choix.	Conformité à des modes opératoires variés (usage des produits, matériels). Responsabilité élargie par le champ d'autonomie attribué.
- Echelon 1 (2) Accède directement à cet échelon le salarié titulaire d'un diplôme HCR de niveau V ou bénéficiant d'une formation qualifiante et embauché pour un emploi	CAP ou expérience.	Tâches variées de faible complexité, avec mode opératoire oral ou écrit.	Décide, dans certains cas, des adaptations dans le cadre d'instructions précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre d'instructions de travail précises.

correspondant à sa qualification.				
- Echelon 2	CAP avec 1 ^{re} expérience en entreprise, BEP ou équivalent.	Tâches variées et complexes, avec mode opératoire indiqué ou connu.	Décide, le plus souvent, des adaptations dans le cadre d'instructions précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives attendues et les réaliser.
- Echelon 3	BEP ou équivalent + expérience prolongée et confirmée (environ 2 ans).	Tâches variées et complexes, avec mode opératoire connu et complexe.	Nécessité de décider des adaptations dans le cadre d'instructions précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Idem ci-dessus, mais responsabilités à l'égard des moyens et du produit plus importantes.
Niveau III - Employés qualifiés	BTH acquis par voie scolaire, formation interne équivalente ou expérience confirmée et réussie.	Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.	Appliquer les règles méthodes (fiches techniques) même en l'absence de l'assistance d'un agent plus qualifié, contrôle hiérarchique dans la phase finale. Agir avec autonomie dans des circonstances définies, en particulier à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.	Idem niveau 2 + responsabilités de l'efficacité et des conséquences des décisions prises ; à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs à l'exclusion de la responsabilité de la gestion des collaborateurs.
- Echelon 1	Idem niveau II/3 + expérience confirmée et contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau	Activité variée, complexe et qualifiée dans une famille de tâches	Pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les	Responsabilités des décisions relatives aux modes opératoires, moyens ou

	II/3.	homogènes.	méthodes à utiliser.	méthodes.
- Echelon 2	Idem niveau III/1 + expérience contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau III/1.	Idem ci-dessus mais plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilités des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
- Echelon 3	Idem niveau III/2 + compétences dans d'autres domaines (gestion, commandement...).	Idem ci-dessus mais activité hautement qualifiée et plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Idem ci-dessus + pouvoir de décision concernant les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Idem ci-dessus + exercice possible des responsabilités à l'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.
(1) Les salariés qui justifieront de 3 années de service continues décomptées à compter du 30-4-97 bénéficieront d'un échelon supplémentaire. (2) Accède directement à cet échelon le salarié titulaire d'un diplôme HCR de niveau V ou bénéficiant d'une formation qualifiante et embauché pour un emploi correspondant à sa qualification.				

Art. 34 complété par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et modifié par avenant n° 6 du 15-12-2009 étendu par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicable à compter du 1-3-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) (pour son champ d'application, v. n° 1) Annexe I

27 Maîtrise et cadres ■

Catégorie/Niveaux	Compétences	Activité	Autonomie	Responsabilités
Niveau IV - Maîtrise	BTS ou Bac, niveau acquis par voie scolaire, formation interne équivalente ou expérience confirmée et réussie.	Travaux d'exploitation complexe faisant appel au choix des modes d'exécution, à la succession des opérations, et nécessitant des connaissances professionnelles développées ou étendues en raison du nombre et de la complexité des produits et/ou des	Instructions à caractère général portant sur le domaine d'activité. Pouvoir de décision défini, mais concernant des modes d'exécution, les moyens et les méthodes, l'organisation du travail, la succession et le programme des activités, y compris pour des	Organisation du travail des collaborateurs.
				Participation à la gestion du matériel, des matières et du personnel.

		services vendus et/ou des moyens et méthodes employés.	collaborateurs. Situations de travail qui font souvent appel à l'initiative.	
- Echelon 1	Emplois exigeant, en outre, des connaissances définies et vérifiées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.	Choix entre un nombre limité de modes d'exécution et de succession d'opérations. Emploi de produit ou de moyens et méthodes ou de ventes de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de l'activité mais nécessité d'en rendre compte dès la décision prise.	Participation à une partie des activités.
- Echelon 2	Idem ci-dessus + expérience contrôlée et confirmée d'environ 2 ans au niveau IV/1.	Choix entre un nombre important de modes d'exécution et succession d'opérations. Emploi de produit ou de moyens et méthodes ou de ventes de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de l'activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées.	Participation en grande partie aux activités de gestion.
Niveau V - Cadres	Bac + 3 acquis soit par voie scolaire et expérience confirmée dans la filière d'activité du poste, soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.	Etendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (prévision et élaboration des programmes, réalisation, suivi, contrôle et gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement. Remontée systématique des informations utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.	Directives précisant le cadre des activités, objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent ; pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs. Généralement placé sous les ordres d'un hiérarchique direct qui peut être le chef d'entreprise.	Responsabilité des activités d'organisation, gestion, relations et/ou encadrement, dans les limites de la délégation reçue.
- Echelon 1		Peut participer à la prévision et à l'élaboration du programme ; assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	Pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des programmes qui ont été décidés par un agent supérieur.	Conformité et efficacité de la réalisation des programmes décidés par l'échelon supérieur. Participation à l'élaboration de

				ces programmes. Eventuellement, encadrement d'agents de niveau moins élevé.
- Echelon 2		<i>Idem</i> ci-dessus + propose les moyens de mise en oeuvre et prend les mesures d'application après décision d'un échelon supérieur.	A partir des programmes décidés et des moyens de mise en oeuvre adoptés par un agent de niveau supérieur, a un pouvoir de choix et de décision comme ci-dessus englobant en outre les mesures d'application à prendre.	<i>Idem</i> ci-dessus + bon usage des moyens mis en oeuvre et opportunité des mesures d'application prises.
- Echelon 3		Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts.	A partir des directives et d'orientations générales reçues de la direction, a le pouvoir de susciter la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures correctives à adopter.	Conformité, efficacité, et opportunité des programmes décidés ; efficacité de la participation obtenue de ses collaborateurs à l'élaboration des programmes.

Art. 34 complété par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et modifié par avenant n° 6 du 15-12-2009 étendu par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicable à compter du 1-3-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) (pour son champ d'application, (v. n° 1) Annexe I

28 Emplois-repères ■

	Employés									Maîtrise		Cadres		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV		Niveau V		
	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 1	Ech . 2	Ech . 3

Hébergement														
Employé de hall	x	x	x	x	x	x								
Femme et valet de chambre	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Veilleur de nuit	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Réceptionnaire			x	x	x	x	x	x	x	x	x			
Gouvernante							x	x	x	x	x			
Concierge							x	x	x	x	x			
Chef de réception										x	x	x	x	x
Chef de service										x	x	x	x	x
Directeur d'hébergement										x	x	x	x	x
Restaurant/salle														
Commis de salle	x	x	x	x	x	x								
Vestiaire	x	x	x	x	x	x	x							
Serveur	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Ecailler		x	x	x	x	x	x	x	x					
Sommelier							x	x	x	x	x	x		
Chef de rang							x	x	x					
Maître d'hôtel										x	x			
1 ^{er} Maître d'hôtel												x	x	x
Restaurant/cuisine														
Plongeur	x	x	x	x										
Commis de cuisine	x	x	x	x	x	x								
Cuisinier			x	x	x	x	x	x	x					
Chef de partie							x	x	x	x	x			
Chef de cuisine										x	x	x	x	x
Administration d'exploitation/maintenan														

ce														
Agent technique				x	x	x	x	x	x	x	x			
Ouvrier de maintenance	x	x	x	x	x	x								
Comptable							x	x	x	x	x	x		
Secrétaire				x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Employé administratif			x	x	x	x	x	x	x					
Econome							x	x	x	x	x			
Chef de service										x	x	x	x	x
Directeur d'établissement												x	x	x
Café/Brasserie (1) Mêmes postes en cuisine qu'en restauration, à l'exception du salarié qui remplace le plongeur.														
Garçon compt/limonadier	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Garçon brasserie	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Commis de table	x	x	x											
Caissière			x	x	x	x	x	x	x					
Gérant limonadier										x	x	x	x	x
Directeur de salle										x	x	x	x	x
Cafétérias/Restaurant à thèmes														
Employé de restaurant libre service	x	x	x	x	x	x								
Commis de table	x	x	x	x	x	x	x							
Hôtesse de table			x	x	x	x	x	x	x					
Employé de production/fabrication			x	x	x	x	x	x	x					
Assistant de direction										x	x			

Directeur													x	x	x
Bar															
Commis de bar	x	x	x	x	x	x									
Barman							x	x	x						
Chef barman										x	x				
(1) Mêmes postes en cuisine qu'en restauration, à l'exception du salarié qui remplace le plongeur.															

Annexe I

29 Classement des salariés titulaires d'un certificat de qualification professionnelle

■ Classement obtenu sous réserve que le salarié soit embauché à un poste correspondant et suivant la méthode des critères classants.

CQP	Catégorie	Niveau/Echelon
Employés d'étages	Employés	Niveau I échelon 3
Agent de restauration	Employés	Niveau I échelon 3
Serveur	Employés qualifiés	Niveau II échelon 1
Commis de cuisine	Employés qualifiés	Niveau II échelon 1
Réceptionniste	Employés qualifiés	Niveau II échelon 2
Pizzaiolo, cuisinier	Employés qualifiés	Niveau II échelon 2
Assistant d'exploitation	Maîtrise	Niveau IV échelon 1

Art. 34 complété par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et modifié par avenant n° 6 du 15-12-2009 étendu par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicable à compter du 1-3-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) (pour son champ d'application, v. n° 1)

■ Section 9 : Salaires, primes et indemnités

30 Remplacement temporaire ■ Prime assurant au moins le salaire minimum conventionnel du poste occupé.

31 Travail de nuit et des jours fériés ■ Voir n° 10 et 17.

32 Prime de tutorat ■ Versée aux salariés exerçant pendant plus de 1 mois une fonction de tuteur accrédité « CPNE-IH » auprès d'un salarié en contrat de professionnalisation, elle est égale à 2 % du salaire de base calculé au mois, hors avantage en nature nourriture, dans la limite de 12 mois. Prime versée en 1 seule fois à l'issue du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme du 12^e mois quelle que soit la durée du contrat.

Avenant n° 10 du 15-12-2009 étendu par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicable à compter du 1-3-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) (pour son champ d'application, v. n° 1)

33 Prime liée à la réduction du taux de TVA ■

1° Conditions de mise en place et de maintien de la prime :

prime instaurée par l'avenant n° 6 du 15-12-2009 étendu et conditionnée à l'application du taux réduit de TVA de 5,5 %.

Remarque : l'avenant n° 6 a prévu que dans les entreprises ayant mis en place depuis le 1-7-2009 (date d'application du taux de TVA réduit) des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA, ces contreparties ne se cumulent pas avec la nouvelle prime conventionnelle, à due concurrence, dès lors qu'elles sont versées chaque année et de façon pérenne.

Il prévoyait également que la prime serait immédiatement supprimée si un taux supérieur de TVA venait à être appliqué.

Prime toutefois maintenue par l'avenant n° 14 du 1-3-2012 étendu à la suite du passage du taux réduit de TVA de 5,5 % à 7 %.

L'avenant n° 14 prévoit que si le taux de TVA applicable dans la branche était à nouveau augmenté (au-delà de 7 %), la prime TVA cesserait de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du nouveau taux. Toutefois, dans cette hypothèse, le versement de cette prime serait maintenu au titre des mois au cours desquels la profession aurait bénéficié du taux de TVA à 7 % et interviendrait à l'échéance de paie prévue par l'avenant n° 6 (v. ci-après).

NB : bien que le taux de TVA ait été porté à 10 % au 1-1-2014, la prime TVA reste due au titre de la période du 1-7-2013 au 31-12-2013 (versée en juillet 2014) ; en revanche elle est supprimée à compter du 1-1-2014 et ne sera donc pas versée en juillet 2015 (sous réserve de la modification des dispositions conventionnelles).

2° Bénéficiaires :

salariés ayant 1 an d'ancienneté à la date de versement (v. ci-après) et présents dans l'entreprise ce

jour là.

Salariés des entreprises saisonnières et salariés saisonniers des établissements permanents : bénéfice de la prime au prorata de la durée de leur contrat à partir de 4 mois d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise (sans condition d'ancienneté à l'expiration de la 2^e saison consécutive).

3° Montant :

2 % du salaire de base annuel dans la limite de 500 € par an pour un salarié à temps complet (*prorata temporis* pour les salariés à temps partiel).

Toutefois, prime (plafonds compris) modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis dans le tableau ci-après en fonction du code NAF dont relève l'entreprise.

Code NAF	Activité	Coefficient	Plafond
56.10 A et 56.10 B	Restaurants	100 %	500 €
55.10 Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 €
55.10 Z, 56.30 Z, 56.21 Z, 93.11 Z, 93.29 Z	Autres entreprises	25 %	125 €

4° Conditions de versement :

1^{er} versement le 1-7-2010 à l'échéance de la paie ; versements suivants chaque année à la même date d'échéance.

Remarque : entreprises installées dans les DOM (Guadeloupe, Martinique, Guyane et la Réunion) (*Avenant n° 1 du 29-6-2010 non étendu*) :

- 50 % de la prime le 1-7-2010 et le 1-7-2011 ;
- 100 % de la prime à partir du 1-7-2012.

Salariés des entreprises saisonnières et salariés saisonniers des établissements permanents : prime versée au terme du contrat saisonnier (sauf rupture par le salarié).

Avenant n° 6 du 15-12-2009 étendu par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicable à compter du 1-3-2010 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) complété par avenant n° 1 du 29-6-2010 non étendu applicable à compter du 29-6-2010 (pour le champ d'application) Avenant n° 14 du 1-3-2012 étendu par arrêté du 19-6-2012, JO 27-6-2012, applicable à compter du 1-7-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) (pour son champ d'application)

34 Evaluation de l'avantage en nature nourriture ■ Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions des avantages en nature autorisées par le code du travail (possibilité de déduire du montant du Smic de droit commun la moitié de l'avantage nourriture).

NB : Cette disposition s'inscrit dans la continuité du dispositif d'aides à l'emploi mis en place peu avant la signature de l'avenant n° 1 du 13-7-2004. En effet, ces aides ne sont accordées que si l'employeur verse une rémunération en espèces au moins égale au Smic de droit commun.

Art. 35-2-2 annulé et remplacé par avenant n° 1 du 13-7-2004 étendu par arrêté du 30-12-2004, JO 1-1-2005 applicable à compter du 1-1-2005

35 Rémunération annuelle minimale des salariés rémunérés au pourcentage

service ■ Pour ces salariés, l'entreprise peut décider de respecter une grille de salaires minima conventionnels annuels bruts (hors avantages en nature nourriture et logement) ; dans ce cas, les salaires horaires minima (v. n° 36) ne sont pas applicables.

Cette grille est déterminée pour une année civile, année de l'exercice comptable, ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois, dans le respect des salaires minima annuels suivants (établis sur la base de 39 h/semaine hors majoration, avec proratisation pour les salariés employés pour une durée inférieure).

Catégorie	Niveau	Echelon	1-4-2007 (1) Avenant n° 2 bis du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007.
Employés	I	1	17 400 €
		2	17 600 €
		3	17 750 €
	II	1	17 820 €
		2	17 950 €
		3	18 120 €
	III	1	18 400 €
		2	18 770 €
		3	19 000 €
Maîtrise	IV	1	19 300 €
		2	20 000 €
Cadres	V	1	23 500 €
		2	27 000 €
		3	32 200 €

(1) Avenant n° 2 bis du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007.

Remarque : pour apprécier le respect de ces minima, il doit être procédé à une comparaison avec le salaire annuel brut perçu (hors avantages en nature nourriture et logement) au prorata du temps 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).

Les salariés rémunérés au pourcentage service ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle inférieure au Smic, majorée des éventuelles heures supplémentaires.

Avenant n° 2 bis du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29-3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

36 Rémunérations horaires minimales ■

1° Champ d'application des avenants :

entreprises relevant du champ d'application de la CCN (v. n° 1) et répertoriées sous les codes NAF de la nomenclature Insee de 2008 suivants : 55.10 Z, 56.10 A, 56.10 B, 56.30 Z, 56.21 Z et 93.11 Z (bowlings). Sont exclus du champ d'application les établissements de chaînes dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

2° Barème

Cat.	Niv.	Ech.	Au 1-9-2017 (1) Au 9-12-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 25 du 9-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-17, applicable à compter du 1-9-2017 (1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2017).	Au 1-1-2019 (2) Avenant n° 28 du 13-4-2018 étendu par arrêté du 27-12-2018, JO 30-12-2018, applicable à compter du 1-1-2019 (1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).	Au 1-4-2022 (3) Avenant n° 29 du 16-12-2021 étendu par arrêté du 3-3-2022, JO 10-3-2022, applicable à compter du 1-4-2022 (1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).
Employés	I	1	9,86 €	9,98 €	11,01 €
		2	9,90 €	10,03 €	11,09 €
		3	9,96 €	10,10 €	11,20 €
	II	1	10,02 €	10,18 €	11,30 €

		2	10,18 €	10,31 €	11,60 €
		3	10,56 €	10,66 €	12,20 €
	III	1	10,61 €	10,77 €	12,40 €
		2	10,67 €	10,83 €	12,60 €
		3	10,97 €	11,13 €	13,00 €
Maîtrise	IV	1	11,13 €	11,30 €	13,50 €
		2	11,30 €	11,47 €	14,00 €
		3 (4) Signalons que cet échelon n'existe pas dans la classification des emplois (v. n° 27).	-	-	14,50 €
Cadres	V	1	13,16 €	13,36 €	17,50 €
		2	15,29 €	15,59 €	20,80 €
		3	21,55 €	21,83 €	27,00 €

(1) Au 9-12-2017 pour les non-adhérents Avenant n° 25 du 9-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-17, applicable à compter du 1-9-2017 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et au plus tard le 1-9-2017).

(2) Avenant n° 28 du 13-4-2018 étendu par arrêté du 27-12-2018, JO 30-12-2018, applicable à compter du 1-1-2019 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).

(3) Avenant n° 29 du 16-12-2021 étendu par arrêté du 3-3-2022, JO 10-3-2022, applicable à compter du 1-4-2022 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension).

(4) Signalons que cet échelon n'existe pas dans la classification des emplois (v. n° 27).