

TABLE DES MATIERES

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES.....	4
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 2 - AVANTAGES RELEVANT D'AUTRES ACCORDS AYANT LE MEME OBJET	4
TITRE II DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	5
ARTICLE 3 - DUREE DU TRAVAIL	5
ARTICLE 4 - HEURES SUPPLEMENTAIRES	5
ARTICLE 5 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES	6
ARTICLE 6 - DUREES MAXIMALES DU TRAVAIL.....	6
6.1 <i>Durée maximale journalière</i>	6
6.2 <i>Durées maximales hebdomadaires</i>	6
ARTICLE 7 - TEMPS D'HABILLEMENT, DE DESHABILLEMENT	7
ARTICLE 8 - AFFICHAGE ET CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL	7
ARTICLE 9 - TEMPS PARTIEL	8
9-1 <i>Définition</i>	8
9.2 <i>Contrat de travail des salariés à temps partiel</i>	8
9.3 <i>Durées maximales du travail</i>	9
9.4 <i>Heures complémentaires</i>	9
9.5 <i>Interruption d'activité (coupure)</i>	9
9.6 <i>Rémunération</i>	10
9.7 <i>Statut collectif des salariés à temps partiel</i>	10
ARTICLE 10 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	10
TITRE III CONGES PAYES CONVENTIONNELS ET JOURS FERIES.....	10
ARTICLE 11 : CONGES PAYES CONVENTIONNELS	11
ARTICLE 12 JOURS FERIES	11
TITRE IV CADRES	12
ARTICLE 13- CATEGORIES DE CADRES ET REGIME DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLE	12
13.1 <i>Les cadres dirigeants</i>	12
13.2 <i>Les cadres autonomes</i>	12
13.3 <i>Les cadres intégrés</i>	13
ARTICLE 14 – INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE POUR LES CADRES	13
TITRE V COMPTE EPARGNE TEMPS	14
ARTICLE 15 - COMPTE EPARGNE TEMPS.....	14
TITRE VI TRAVAIL DE NUIT.....	14
ARTICLE 16 - TRAVAIL DE NUIT.....	14
16.1 <i>Définition du travail de nuit</i>	14
16.2 <i>Définition du travailleur de nuit</i>	14
16.3 <i>Durée maximale du travail de nuit et temps de pause</i>	15
16.4 <i>Contreparties spécifiques au travailleur de nuit</i>	15
16.5 <i>Conditions de travail des travailleurs de nuit</i>	16
16.6 <i>Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i>	16



TITRE VII REMUNERATION	16
ARTICLE 17 – SUPPRESSION DE LA DEDUCTION ½ AVANTAGE NOURRITURE.....	16
TITRE VIII PREVOYANCE.....	17
ARTICLE 18 - PREVOYANCE.....	17
ARTICLE 19 – SUIVI DE L’ACCORD.....	17
19.1 <i>Durée - Entrée en vigueur - Dépôt</i>	17
19.2 <i>Révisions et modifications</i>	17
ANNEXE N° 1 SUR L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 20- MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	19
20.1 <i>Principe</i>	19
20.2 <i>Durées maximales de présence</i>	19
20.3 <i>Programme indicatif des horaires</i>	20
20.4 <i>Calendrier individualisé</i>	21
20.5 <i>Heures supplémentaires</i>	21
20.6 <i>Rémunération</i>	21
20.7 <i>Cas des salariés n’ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période.</i>	22
20.8 <i>Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire</i>	22
ARTICLE 21 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE CYCLE	23
ARTICLE 22 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS	23
OU DEMI-JOURNEES DE REPOS	23
22-1 <i>Répartition sur quatre semaines</i>	
22-2 <i>Répartition des jours de repos sur l’année</i>	23
ARTICLE 23 – TEMPS PARTIEL MODULE SUR L’ANNEE	24

Je B.C
A²

AVENANT N° 1 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS CAFES RESTAURANTS

PREAMBULE

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme de développement de l'emploi qu'en terme de formation professionnelle.

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

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

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines, économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

En conséquence :

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

- et Compte tenu de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 6/12/97 et traduite réglementairement par décret du 31/03/99.

Les partenaires sociaux conviennent que l'application de ce dispositif légal doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des Hôtels, Cafés et Restaurants par la mise en oeuvre d'aménagements du temps de travail compatibles avec les attentes de la clientèle, les aspirations des salariés, et les exigences de gestion incontournables de l'entreprise.

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, a large 'B' with a horizontal line, the initials 'Je', 'BC', and a signature with the number '3' below it.

TITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels Cafés Restaurants en date du 30 avril 1997.

Toutefois, seuls les titres IV, V et VIII sont applicables aux cadres dirigeants.

Les Entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées au code NAF suivants :

55.1A, 55.1 C, 55.1 E, 55.3 A, 55.4 A, 55.4 B, 55.5 D, 92.6 A (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55-3-A et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 1 BIS : Extension du champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 55-4C sont donc également visées.

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

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

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

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


4

TITRE II

DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les articles 15, 21 (hors paragraphes 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 Titre II du présent avenant.

ARTICLE 3 - Durée du travail

En application des dispositions de l'article L.212-4 4ème alinéa du Code du travail, la durée hebdomadaire de travail équivalente est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises.

Les entreprises qui ont à la date du présent accord, une durée collective de travail à 37 heures hebdomadaires par équivalence restent soumises à cette durée.

Il est rappelé le principe de paiement des heures d'équivalence.

ARTICLE 4 - Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif, accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 3, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail tels que prévus à l'article 10 du présent avenant (modulation, cycle, etc.).

Les quatre premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 15%, les quatre suivantes de 25 % et les autres à une majoration de 50 %.

a) Toutefois, à l'intérieur d'une période de trois mois ou treize semaines, le paiement des heures supplémentaires définies ci-dessus peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement de 115 % pour les 4 premières heures, de 125 % pour les quatre suivantes et de 150% pour les autres.

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

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

Ne donnent lieu au paiement des majorations financières prévues par l'article L.212-5 du Code du travail que les heures supplémentaires non compensées dans les conditions prévues au 3ème alinéa du présent article à l'intérieur de la période de trois mois ou treize semaines.

b) En cas de recours au repos compensateur de remplacement, les dispositions de l'article 3 du décret du 31 mars 1999 s'appliquent comme suit :

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, le personnel dont les heures supplémentaires sont compensées en tout ou partie sous la forme du repos compensateur visé par l'article L 212-5 du Code du travail, est occupé sur la base d'un horaire nominatif et individuel dont un exemplaire est remis au salarié.



Les chefs d'entreprise enregistrent sur un registre ou tout autre document l'horaire nominatif et individuel de chaque salarié ainsi que les périodes de travail qu'il a réellement effectuées pour chacun des jours où il n'est pas fait une stricte application de celui-ci.

Ce document est émargé par le salarié au moins une fois par semaine et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée qui indique pour le mois considéré :

- . le nombre d'heures supplémentaires effectuées ;
- . le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit en application de l'article L 212-5 ;
- . le nombre des heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

ARTICLE 5 - Contingent d'heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires ne constitue pas un mode de gestion normal de l'activité mais les métiers de service restent dépendants de la demande de la clientèle et cela plus particulièrement dans la restauration.

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est fixé à :

- 180 heures par an pour les établissements permanents,
- 45 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers

ARTICLE 6 - Durées maximales du travail

En tout état de cause, la durée de présence au travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

6.1 Durée maximale journalière

Cuisinier :	11 h 00
Autre personnel :	11 h 30
Veilleur de nuit :	12 h 00
Personnel de réception	12 h 00

6.2 Durées maximales hebdomadaires

Moyenne sur 12 semaines :	48 heures (46 heures pour les entreprises à 37 heures)
Absolue :	52 heures (50 heures pour les entreprises à 37 heures)

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L 212-7, R 212-2 à R 212-10 du Code du travail.



ARTICLE 7 - Temps d'habillage, de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail telle que définie à l'article 3 du présent avenant.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des 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 lesdites contreparties sous forme soit de repos, soit de contrepartie financière soit toutes autres contreparties telles que notamment le blanchissage, la fourniture de vêtements professionnels, le logement dans l'entreprise ou à proximité immédiate. Cette contrepartie devra être précisée dans le contrat de travail.

A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un jour de repos par 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

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail, applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les cadres autonomes précisées à l'article 13-2 du présent accord.

a) En cas d'horaire collectif, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D 212-17 et suivants du Code du travail.

b) En cas d'horaire non collectif, les dispositions de l'article D 212-21 et D 212-22 du Code du travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché :

• la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

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

. chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document est émargé par le salarié et tenu à la disposition de l'inspection du travail.

• un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document devra comporter, en plus des mentions relatives à l'ouverture du droit au repos compensateur, les mentions suivantes :

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The initials 'JA' and 'BL' are visible, along with a large 'B' and a signature that appears to be 'Jean'.

- . le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, les repos compensateurs de remplacement du paiement des heures supplémentaires ;
- . le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

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

En outre, en cas de report des jours de repos selon les dispositions prévues à l'article 21-3 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants un registre ou tout autre document doit comporter notamment les mentions 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.

ARTICLE 9 - Temps partiel

9-1 Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiels, 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 mensuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

Sont encore considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement diminué des heures de travail correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 222-1 du Code du travail.

9.2 Contrat de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. C'est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée défini dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Il doit contenir notamment les mentions suivantes :

- La qualification du salarié,
- Les éléments de rémunération,
- La durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'B' and some scribbles.

- 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.

L'employeur qui souhaite modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié doit le motiver.

Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Toutefois, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours. Le salarié bénéficie dans ce cas de contreparties définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut le salarié bénéficie d'un repos compensateur de 10% des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de sept jours.

9.3 Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires sont celles prévues à l'article 6 du présent avenant.

9.4 Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 10^{ème} de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %. En contrepartie une période minimale de travail continue de 2 h par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 9.6 et 9.7 du présent avenant.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

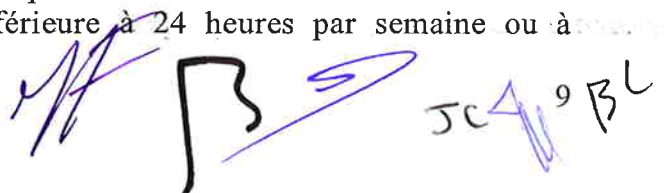
9.5 Interruption d'activité (coupure)

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;

- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à



l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés sous contrat d'usage (extra) ou les étudiants qui exerceraient en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale, ainsi que tous les salariés qui pour un motif d'ordre personnel ou familial souhaiteraient bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle d'embauche fixée ci-dessus.

Ces dérogations devront faire l'objet d'un accord express et écrit de la part du salarié.

9. 6 Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

9.7 Statut collectif des salariés à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptations prévues par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que les salariés à temps complet en matière de promotion interne, d'évolution de carrière et de formation.

ARTICLE 10 - Aménagement du temps de travail

Les modalités d'aménagement du temps de travail concernant :

- la modulation du temps de travail,
 - l'organisation du temps de travail sous forme de cycle,
 - l'aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos,
 - le temps partiel modulé sur l'année
- sont fixées en annexe 1 du présent accord.

TITRE III CONGES PAYES CONVENTIONNELS ET JOURS FERIES

Le présent titre ne remet pas en cause les obligations issues de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997. Le titre VII de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants est complété par les dispositions du présent titre.

Les entreprises appliquant directement une durée collective de travail inférieure ou égale à 37 heures sans octroi de jours de repos tels que définis au titre 3 du présent avenant pourront par

[Handwritten signatures and initials]
JC 10 - DL