

AVENANT 19
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS
RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE ET AU PLUS EGALE A L'ANNEE

PREAMBULE

Il est rappelé que l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à quatre semaines suppose la conclusion d'un accord collectif. Il est également souligné que dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, le principe reste la fixation d'une durée de travail hebdomadaire, soit en principe 39 heures par semaine.

Cependant, la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants est également marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de service.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants ont mis en place différents dispositifs tendant à l'aménagement du temps de travail dans le secteur.

Ainsi, s'appuyant sur les articles L 3122-2 et suivants du Code du travail, tels qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, relatifs à la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, le présent avenant organise l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, et au plus égale à l'année.

Cet avenant ne se substitue pas aux articles 19 à 22 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, qui demeurent applicables, mais il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et tout particulièrement à celles dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Les signataires du présent avenant, soucieux du respect d'une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée des salariés, ont souhaité encadrer cet aménagement de la durée du travail dans les conditions ci-dessous.

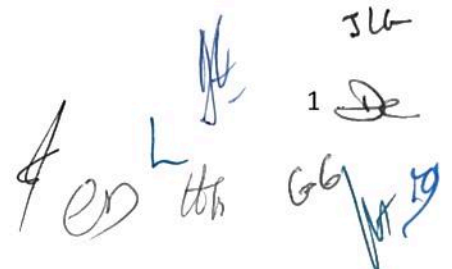
Les partenaires sociaux entendent ainsi faciliter la pérennisation des emplois grâce à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés à temps plein, y compris les salariés en CDD des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997, à l'exclusion des salariés embauchés sous contrat de formation en alternance.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)



Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 : Détermination de la période de référence

2-1 : Le principe :

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1 peuvent organiser la répartition de la durée du travail sur une période, appelée période de référence, supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Dans les entreprises disposant d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical, la détermination de la période de référence fait l'objet d'une négociation.

Dans les autres entreprises, la période de référence est déterminée comme suit :

- Pour les entreprises permanentes :

La période de référence correspond à l'année civile ou à l'exercice comptable, si ce dernier est différent de l'année civile.

- Pour les salariés saisonniers des entreprises permanentes :

La période de référence coïncidera avec la durée du contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

- Pour les entreprises saisonnières :

La période de référence correspond à la période d'ouverture de l'établissement.

2-2 : Bilan de la période de référence

Un bilan global sera communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Un bilan individuel de la période de référence écoulée sera réalisé pour chaque salarié, dans les conditions prévues à l'article 5.

Article 3 : Détermination de la durée du travail sur la période de référence

Lorsque la période de référence correspond à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs, la durée du travail est fixée à 1 607 H.

Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, la durée du travail correspond au nombre de semaines multiplié par la durée légale du travail.

Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail de référence est égale à 4 mois x 4.333 (nombre moyen de semaines dans un mois) x 35 heures hebdomadaires, arrondi au chiffre inférieur (606 heures pour 606.62).

Article 4 : Durées maximales de travail

Il est rappelé qu'en tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

ACD L HA 66 2 59

Durée maximale journalière :

- Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.
- Cuisinier : 11 heures.
- Autre personnel : 11 h 30.
- Veilleur de nuit : 12 heures.
- Personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales hebdomadaires :

- Moyenne sur 12 semaines : 46 heures.
- Absolue : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues par le code du travail et notamment par les articles L 3121-36 et R 3121-23 et suivants.

Article 5 : Détermination des rythmes de travail

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 0 à 48 heures.

L'employeur informera les salariés par tous moyens, notamment par affichage, des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au moins 15 jours à l'avance.

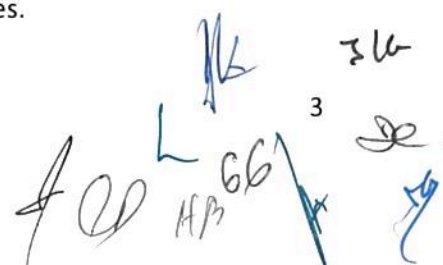
Conformément aux dispositions de l'article 8 de l'avenant n°2 à la convention collective nationale en date du 5 février 2007, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail.
- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié. Ce document précisera le nombre d'heures effectuées au cours du mois ainsi que le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence. Il précisera en outre les droits à repos compensateur éventuellement acquis par le salarié au titre des dispositions de l'article 6.

Article 6 : Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail

Des changements de la durée ou de l'horaire de travail peuvent être rendus nécessaires pour adapter la durée du travail à l'activité de l'entreprise : les salariés doivent être avisés de la modification au plus tôt et au moins 8 jours à l'avance.

Ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles.



La diversité des situations ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel, les 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 des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel.

Lorsque la modification se traduit par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail et qu'elle intervient moins de 8 jours à l'avance, les salariés devront bénéficier de contreparties.

A défaut de contreparties définies au niveau de l'entreprise, la contrepartie prendra la forme d'un repos compensateur égal à 10 % des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 8 jours, ayant effectué 18 heures de travail en plus de sa durée prévisionnelle, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

L'employeur veillera à ce que le salarié bénéficie dudit repos compensateur au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence pendant laquelle le droit est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié dudit repos avant la fin de son contrat de travail recevra la rémunération équivalente.

Article 7 : Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Conformément à l'article L. 3122-4 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires :

1 - les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur une période de référence égale à 12 mois :

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues ci-après :

- les heures supplémentaires effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures (correspondant en moyenne aux 36, 37, 38 et 39^{èmes} heures) sont majorées de 10 %
- les heures supplémentaires effectuées entre 1 791 heures et 1 928 heures sont majorées de 20 % (correspondant en moyenne aux 40, 41 et 42^{èmes} heures)
- les heures supplémentaires effectuées entre 1 929 heures et 1 973 heures sont majorées de 25 % (correspondant en moyenne à la 43^{ème} heure)
- les heures supplémentaires effectuées à partir de 1 974 heures sont majorées de 50 % (correspondant en moyenne à la 44^{ème} heure et au-delà)

2- les heures de travail effectuées au-delà de la durée du travail de la période de référence telle que définie à l'article 3 – 2^{ème} alinéa

Lorsque l'organisation mise en place dans l'entreprise ne couvre pas l'année entière, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures, calculée sur la période de référence fixée dans l'entreprise.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and a date "3/16".

Ainsi, pour une période de référence de 4 mois, la durée du travail de référence est de 606 heures. Constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 606 heures.

Ces heures supplémentaires seront majorées ou feront l'objet d'un repos compensateur de remplacement selon les taux prévus au 1 du présent article, en fonction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence.

Exemple : dans une entreprise dont le volume d'heures de base est de 606 (comme dans l'exemple ci-dessus), un salarié a accompli 696 heures, soit 90 heures supplémentaires majorées ou compensées comme suit :

- 69.32 heures majorées ou compensées de 10 % (4 heures supplémentaires entre 36 et 39 heures x 17.33 semaines travaillées¹) ;
- 20.68 heures² majorées ou compensées à 20 %.

Article 8 : Lissage de la rémunération

Sauf en cas d'incompatibilité avec les textes légaux et réglementaires d'une part et avec le mode de rémunération applicable aux salariés d'autre part, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle :

- soit sur la base d'un horaire mensuel moyen de 151.67 heures ;
- soit sur la base d'un horaire moyen incorporant un nombre défini d'heures supplémentaires. Dans ce cas, une régularisation interviendra à l'échéance de la période de référence, sur la base du bilan prévu à l'article 2 et déduction faite des heures supplémentaires payées durant la période de référence.

Conformément aux dispositions légales, le salarié percevra une rémunération au moins égale à la durée du travail fixée pour la période de référence, telle que définie à l'article 3.

Article 9 : Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence

Lorsque la rémunération est lissée :

- En cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;
- En cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;
- La récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des stipulations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite ;

Dans les cas autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer ;

¹ 4 mois x 4.333 semaines en moyenne par mois soit 17.33 semaines

² 90 heures supplémentaires – 69.32 heures majorées à 10 % = 20.68 heures supplémentaires majorées à 20 %.

5
3W
DE
H
66
H
H

- Les congés et suspensions du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant ;
- Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur cette même période, dans le respect des articles L. 3252-2, L 3252-3 et de leurs textes d'application ;
- La rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paie dans le respect des articles susvisés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;
- En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Article 10 : Durée, dépôt, entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6 ; L.2261-1 et D.2231-2 du Code du travail.

Il entrera en application le jour de sa signature.

Il fera l'objet de la procédure d'extension.

Article 11 : Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 29 septembre 2014.

Organisations professionnelles d'employeurs :

CPIH

Membre du GNI

FAGIHT

Membre du GNI

SYNHORCAT

Membre du GNI

SNRTC

GNC

UMIH

Organisations syndicales de salariés :

FGTA/FO

Fédération des personnels du commerce,
de la distribution et des services / CGT

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number '6' and various initials.

INOVA/CFE-CGC

D. CHASTRUSC



Fédération CFTC-CSFV

J. JEANPIERRE



Fédération des services /CFDT

KONATE Gaudou



A ep