



JUIN 2024

Convention Collective Nationale des Hôtels Cafés Restaurants (H.C.R)

LES POINTS ESSENTIELS

en partenariat avec



KLÉSIA
Assureur d'intérêt général



**malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

OCIRP
protéger. agir. soutenir





Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général



Sommaire

À propos du GHR

Le Groupement des Hôtelleries & Restaurations de France (GHR) est né le 1er janvier 2023 de la fusion de trois organisations professionnelles représentatives : le GNI, Groupement National des Indépendants Hôtellerie et Restauration, le SNRTC, Syndicat National de la Restauration Thématique et Commerciale et le SNRPO, Syndicat National de la Restauration Publique Organisée.

Le GHR fédère à ce jour 15 000 établissements employant 180 000 salariés.

Le champ d'application	4
Le contrat	5
Les mineurs	8
Période d'essai	9
La durée du travail	10
Les jours fériés	16
Le repos quotidien	19
Le repos hebdomadaire	20
Les congés pour événements familiaux	21
Grille de classification	22
Les critères classants	23
Grilles des emplois repères	24
La qualification reconnue	26
Salaires	27
Les cadres	29
La rupture du contrat de travail (CDI)	31
Le départ en retraite	32
Le permis de former	33
Frais de santé Mutuelle	35
Prévoyance	36

Le champ d'application

La convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants s'applique à toutes les entreprises de France métropolitaine et dans les DOM, dont l'activité principale est généralement répertoriée aux codes NAF suivants :

Ancienne nomenclature

55.1 A Hôtels avec restaurant
55.1 C Hôtels de tourisme sans restaurant
55.1 E Autres hôtels
55.3 A Restaurants de type traditionnel
55.4 A Cafés tabac
55.4 B Débits de boissons
55.5 D Traiteurs organisateurs de réception
92.6 A Bowlings



Nouvelle nomenclature

55.10 Z Hôtels et hébergements similaires
56.10 A Restauration traditionnelle
56.10 B Cafétérias et autres libres services
Sauf établissement de chaînes (3 établissements au moins avec même enseigne commerciale) dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèles, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation
56.30 Z Débits de boissons
56.21 Z Services des traiteurs
93.11 Z Bowlings

Le contrat

Le contrat de travail à durée indéterminée - CDI

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail.

Il doit impérativement être écrit.

Mentions obligatoires :

- référence aux textes conventionnels
- identités des parties
- lieu de travail
- qualification (suivant la grille conventionnelle)
- nature de l'emploi et fonction du salarié
- rémunération
- durée du travail
- taux de majoration des heures supplémentaires
- durée de la période d'essai
- date et heure d'embauche
- nom et adresse des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance
- durée des congés payés

Le contrat de travail à durée déterminée - CDD

Le recours au CDD n'est possible que dans les cas fixés par la loi et pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, travaux temporaires par nature (dont saisonniers et extras), contrats liés à la politique de l'emploi...

Le CDD est :

- à terme précis lorsqu'on connaît la date de fin de contrat (ex. : 31 mars),
- à terme imprécis lorsqu'on ne connaît pas la date du terme (ex. : la saison). Il doit alors comporter une durée minimale d'embauche.

Le CDD est un contrat nécessairement écrit.

Il doit être remis avant la prise de fonction et au plus tard dans les 48 heures de l'embauche.

Le non-respect des prescriptions légales expose l'employeur notamment à un contentieux prud'homal, à la requalification du contrat en CDI, voire à l'engagement de sa responsabilité pénale.

En fin de contrat, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congé payé et une prime de précarité.

La prime de précarité n'est pas due [notamment pour les CDD saisonniers et les extras.



Le contrat

Le CDD saisonnier

- Article L.1242-2 du Code du travail :

Emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Un travailleur saisonnier peut être embauché dans un établissement permanent ou saisonnier (dont l'ouverture n'excède pas 9 mois) pour des tâches normalement amenées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes.

- Un CDD saisonnier peut être conclu (art. 14.2 CCN HCR)
 - o Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise,
 - o Pour une partie de la saison avec une durée minimum d'un mois et une durée maximum de 9 mois,
 - o Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière.

CDD saisonnier & reconduction

Dispositions légales sur la reconduction :

I. Dans les branches mentionnées à l'article L. 1244-2-1, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, l'employeur informe le salarié sous contrat de travail à caractère saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, des conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier.

II. Dans les branches mentionnées à l'article L. 1244-2-1, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que :

- 1° Le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives ;
- 2° L'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

L'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que les conditions prévues aux 1° et 2° sont réunies, sauf motif dûment fondé.

Dispositions conventionnelles :

- Le CDD saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties devra confirmer par LRAR sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. A défaut de confirmation, la reconduction devient caduque.

Les CDD saisonniers conclus pendant 3 années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail à durée indéterminée sur la base de périodes effectives de travail

NDLR : Les dispositions conventionnelles ne sont plus totalement en adéquation avec le nouveau cadre réglementaire.

Nous vous invitons à vous rapprocher du département social du GHR pour l'application de ces dispositions.

Le contrat

Le CDD d'usage ou "extra"

Des contrats de travail peuvent être conclus pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le principe est donc qu'un extra n'a pas pour but d'occuper un poste permanent et définitif dans l'entreprise.

- **Un contrat devra être établi pour chaque vacation.** Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée.
- **Le contrat d'extra doit être établi par écrit et signé systématiquement** par les parties, même pour quelques heures de travail. Il doit comporter la définition précise de son motif comme tout contrat à durée déterminée.
- **Une déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** doit être faite systématiquement, même pour quelques heures de travail.
- Le salarié en extra doit être inscrit sur le **registre unique du personnel** et cela pour chaque vacation
- Il est interdit d'employer un salarié en extra **plus de 60 jours** sur un trimestre civil. A défaut, la requalification du contrat en un contrat à durée indéterminée est susceptible d'être prononcée.



Les mineurs

L'embauche des mineurs

Selon l'article L4153-6 du code du travail :

“ Il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs en stage au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place. Cette interdiction ne s'applique pas au conjoint du débitant et de ses parents et alliés jusqu'au quatrième degré inclusivement. ”

Dans les débits de boissons agréés, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de seize ans s'ils bénéficient d'une formation comportant une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'agrément est accordé, refusé, non renouvelé ou retiré dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Un mineur de plus de 16 ans peut donc être affecté à la réception ou en cuisine sans qu'un agrément soit nécessaire.

Durée du travail des mineurs

- durée hebdomadaire de travail : 35h
- durée quotidienne de travail :
-> 8h s'ils ont entre 16 et 18 ans,
-> 7h s'ils ont moins de 16 ans.
- temps de pause: au moins 30 minutes consécutives lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30.
- repos quotidien (L.3164-1 c. travail) :
-> 12h consécutives pour les mineurs âgés de 16 à 18 ans,
-> 14h consécutives s'ils ont moins de 16 ans.
- repos hebdomadaire : 2 jours consécutifs, dont obligatoirement le dimanche sauf pour les apprentis.
- travail possible le dimanche pour les apprentis uniquement (R.3164-1 c. travail).
- travail possible la nuit, entre 22h et 23h30 uniquement pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et moins de 18 ans, après dérogation accordée par l'inspecteur du travail (L.3163-2, R.3163-1 et R.3163-2 c. travail).
- travail possible les jours fériés uniquement pour les apprentis (R.3164-2 et L.3164-8 c. travail)

ATTENTION : le mineur doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention avant la prise effective de poste.

Période d'essai

La période d'essai du CDI

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai.

Celle-ci doit être **expressément mentionnée dans le contrat** (durée et éventuelles conditions de renouvellement).

- **Durée initiale de la période d'essai** = durées fixées par la loi de modernisation du marché du travail qui s'imposent:

- ouvriers et employés : 2 mois ;
- agents de maîtrise/techniciens : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

- **Durée de renouvellement de la période d'essai :**

La convention collective nationale autorise le renouvellement de la période d'essai aux conditions suivantes :

- il doit être prévu par le contrat de travail,
- il doit être notifié par écrit et être formellement accepté par le salarié,
- il est limité dans sa durée:
 - o ouvriers et employés : + 2 mois sauf pour les salariés embauchés au niveau I échelon 1 (pas de renouvellement possible)
 - o agents de maîtrise/techniciens : + 3 mois
 - o cadres : + 4 mois

La période d'essai du CDD

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Celle-ci doit être **expressément mentionnée dans le contrat**.

Elle ne peut pas être renouvelée.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de:

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois,
- d'un mois dans les autres cas.

Lorsque la période d'essai est exprimée en jours, celle-ci se décompte en jours calendaires (incluant les jours de repos et les jours fériés) et non en jours travaillés.

Si la durée de la période d'essai est exprimée en semaines, celle-ci se décompte en semaines civiles, et ce quel que soit le nombre de jours travaillés par semaine par le salarié.

Attention: Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

La rupture de la période d'essai

La loi prévoit un **délai de prévenance**, applicable aussi bien pour les CDI que pour les CDD, dès lors que le contrat prévoit un essai d'au-moins une semaine.

Délai de prévenance en cas de rupture à l'initiative de l'employeur

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Délai de prévenance en cas de rupture à l'initiative du salarié

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
- 48 heures dans les autres cas, quelle que soit sa durée de présence dans l'entreprise

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de rallonger la période d'essai. Il doit être imputé sur la période d'essai.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté par l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié (sauf s'il a commis une faute grave) à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance (indemnité de congés payés comprise).

La durée du travail

- Durée hebdomadaire conventionnelle : 35h + 4h majorées de 10% = 39h
- Durée mensuelle de travail : 169h
- Durée quotidienne :
 - o personnel administratif hors site d'exploitation : 10h
 - o cuisinier : 11h
 - o personnel de réception : 12h
 - o autres salariés : 11h30
- Durée maximale hebdomadaire absolue : 48h
- Durée maximale moyenne sur 12 semaines : 46h

Ces durées de travail s'entendent en temps de travail effectif.

Temps de pause

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (art. L 3121-1 c. travail).

Après 6h de travail, le salarié doit bénéficier de 20 minutes de pause.

NB : La pause repas peut remplacer la pause légale obligatoire de 20 minutes, qui peut être attribuée avant que les 6 heures de travail effectives ne soient entièrement écoulées.

Lors de cette pause, le salarié doit pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. A défaut, la pause sera assimilée à du travail effectif.

Habillage, déshabillage

Des dispositions législatives, réglementaires, des clauses conventionnelles ou le règlement intérieur peuvent imposer une tenue de travail. Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail. Cependant, ce temps doit faire l'objet de contreparties (financières ou repos).

À défaut de contrepartie définie au niveau de l'entreprise : le salarié comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un jour de repos par an, qui peut être rémunéré.

Cette contrepartie est due au prorata temporis pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an.

Temps de repas

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères de l'article L 3121-1 sont réunis » (article L 3121-2 c. travail).

Le temps consacré au repas sera considéré comme du temps de travail effectif si, pendant cette période, le salarié n'est pas libre de faire ce qu'il veut.

A l'inverse, s'il peut librement se consacrer à ce qu'il souhaite, ce temps ne sera pas du temps de travail effectif.

Concernant les cuisiniers, la Cour de cassation a jugé que, lorsqu'il est tenu de prendre ses repas sur place en raison des contraintes liées à son poste (surveiller les plats en cours de cuisson par exemple), il ne dispose pas de la liberté de vaquer à ses occupations personnelles et sa pause repas doit dès lors être assimilée à du temps de travail effectif.

La durée du travail

Les heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail (35h).

S'imputent sur le contingent les heures effectuées à partir de la 36e heure.

Taux de majoration des heures supplémentaires

- de la 36e à la 39e heure : 10%
- de la 40e à la 43e heure : 20%
- à partir de la 44e heure : 50%

Repos compensateur de remplacement :

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations peuvent être remplacés en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement de :

- 110% de la 36e à la 39e heure,
- 120% de la 40e à la 43e heure,
- 150% à partir de la 44e heure.

Contingent d'heures supplémentaires

- Établissements permanents : 360h par an
- Établissements saisonniers : 90h par trimestre civil

L'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine permet d'apprécier la durée du travail dans un cadre plus large que la semaine civile (lundi-dimanche) :

- On ne décompte pas les heures supplémentaires chaque semaine,
- On fait un bilan du nombre d'heures travaillées au terme de la période.

Salariés éligibles :

- Salariés à temps plein,
- Embauchés en CDI ou en CDD

Salariés exclus :

- Salariés à temps partiel
- Salariés embauchés sous contrat de formation en alternance

ATTENTION :

Le recours à ce dispositif implique qu'il soit **expressément stipulé dans le contrat de travail**.

A défaut, c'est le décompte à la semaine civile de la durée du travail qui s'appliquera au salarié.

Le volume d'heures va dépendre de la **période de référence** de l'aménagement :

- Période de référence = année civile ou exercice comptable si différent de l'année civile = 1 607 H
- Période de référence = plusieurs semaines : nombre de semaine x 35H

Ex : pour un CDD de 4 mois, le volume d'heures est égale à $4 \times 4,333(1) \times 35H = 606 H$

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

L'employeur doit **informer** par tous moyens, notamment par affichage,

- des jours travaillés,
- de l'horaire prévisionnel de travail,
- au moins 15 jours à l'avance.

L'employeur doit mettre en œuvre les **procédures de contrôles individuels** des horaires.

(1) le nombre moyen de semaine par mois est 4,333 (52 semaines par an / 12 mois = 4,333)

La durée du travail

Décompte des heures supplémentaires

- Pour une période de référence égale à 12 mois :

Toutes les heures effectuées au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires, ouvrant droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement

Volume d'heures supplémentaires	Majoration de salaire ou repos compensateur de remplacement
Entre 1607 et 1790	10 %
Entre 1791 et 1928	20 %
Entre 1929 et 1973	25 %
Au-delà de 1974	50 %

- Pour une période de référence inférieure à 12 mois :

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures, calculée sur la période de référence

Exemple : pour une période de référence 4 mois, constitueront des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 606 H.

Rémunération des heures supplémentaires

Elles seront majorées ou feront l'objet d'un repos de remplacement dans les mêmes conditions que précédemment :

Exemple : sur une période de référence de 4 mois (soit 17,33 semaines) le salarié a accompli 696 H, soit 90 heures supplémentaires. Elles seront traitées comme suit :

- 69,32 H (4 HS x 17,33) majorées ou compensées à 10 %
- 20,68 H majorées ou compensées à 20 %

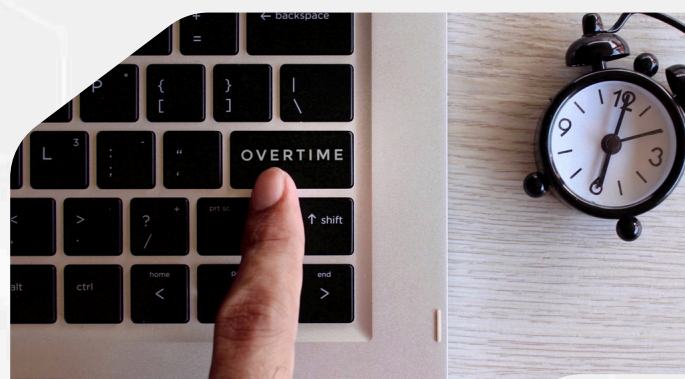
Modalités de rémunération

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.

Pour plus d'informations : contactez le service social du GHR



La durée du travail

Contrôle de la durée du travail

En cas d'horaire non collectif c'est-à-dire lorsque les salariés ne travaillent pas selon le même horaire de travail, 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 doit être émargé par le salarié et par l'employeur. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Chaque mois, un document dont le double est annexé au bulletin de paie, sera établi pour chaque salarié.

Ce document comportera les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année,
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement,
- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

Travail à temps partiel

Est considérée comme temps partiel, toute durée du travail inférieure à 35 heures hebdomadaires.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit dont les mentions obligatoires sont :

- celles de tout contrat de travail,
- la durée hebdomadaire ou 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 de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,
- les modalités de communication au salarié des horaires de travail pour chaque journée de travail,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée contractuelle du travail.

Coupures :

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel :

- ne doit pas comporter plus d'une coupure par jour,
- cette coupure ne doit pas être supérieure à 2 heures.

Délai de modification de la répartition des horaires :

- toute modification doit être notifiée au salarié **7 jours à l'avance**,
- en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à **3 jours ouvrés**.

Dans ce cas, le salarié bénéficie des contreparties définies dans l'entreprise, ou à défaut, d'un repos compensateur de 10% des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de 7 jours.

Durée minimale de travail hebdomadaire :

La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel doit être au moins égale à 24h par semaine ou 104h par mois ou 1102h par an (si l'établissement prévoit une répartition du travail sur le mois ou une autre durée au plus égale à l'année).

La durée du travail

Cas d'un CDD dont la durée est au plus égale à 7 jours :

La durée minimale de 24 heures hebdomadaires ne s'applique pas aux contrats dont la durée est au plus égale à 7 jours (art. L. 3123-7 c. travail). Il n'y a donc pas d'horaire minimum lorsque le contrat dure une semaine ou moins.

Possibilité de dérogations à la durée minimale de 24H hebdomadaires :

1. Si le salarié est âgé de moins de 26 ans et qu'il poursuit ses études, la durée du travail doit être compatible avec ces dernières (art L.3123-7 c. travail).
2. Si le salarié le demande par écrit, il peut obtenir une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24h pour l'un des deux motifs suivants :
 - soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
 - soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Chaque année, l'employeur doit informer le CSE, s'il existe, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de 24 heures.

Pour les contrats antérieurs à 2014, en l'absence d'accord ou de convention de branche étendue dérogatoire, la durée minimale de 24 heures ne sera applicable que si le salarié en fait la demande écrite.

L'employeur peut s'opposer à la demande du salarié s'il justifie d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Temps partiel : heures complémentaires

Un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires c'est-à-dire des heures exécutées **au-delà de la durée du travail prévue au contrat**, sous réserve de respecter les plafonds suivants :

- le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail,
- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale de travail.

Les heures complémentaires doivent obligatoirement être indemnisées.

La compensation en temps n'est pas admise.

Les heures complémentaires doivent être majorées de la manière suivante :

- 10% pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10e de la durée contractuelle de travail (art L.3123-21 c. travail),
- 25% au-delà du 10e et dans la limite du tiers de la durée initialement prévue au contrat.



La durée du travail

Le travail de nuit

La plage de nuit s'étend de 22h à 7h.

Le travailleur de nuit accomplit

- soit sur la plage de nuit :
-280h sur l'année civile pour les établissements permanents,
-70h par trimestre civil pour les saisonniers.
- soit au moins 2 fois par semaine 3 heures de travail dans la plage de nuit (définition légale).

Durée applicable au travail de nuit

- durée hebdomadaire maximale : 48h
- durée hebdomadaire moyenne maximale sur 12 semaines: 44h

Durée quotidienne applicable au travail de nuit

- 10h pour le personnel administratif hors site d'exploitation,
- 11h pour les cuisiniers,
- 11h30 pour les autres salariés,
- 12h pour les veilleurs de nuit et personnel de réception.

Si la durée journalière dépasse 8 heures par jour, le salarié doit bénéficier d'une période de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures.

Contreparties au travail de nuit :

1% de repos par heure de travail effectuée entre 22h et 7h.

Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur est forfaitisé à 2 jours par an.

Possibilité de prévoir dans le contrat de travail des modalités de financement des transports pour les travailleurs de nuit.

Aucune indemnité n'est due si le salarié ne répond pas à la définition de travailleur de nuit.

Il n'y a donc pas d'indemnité due si le salarié effectue ponctuellement une ou quelques heures sur la plage de nuit.



Les jours fériés

Les bénéficiaires

Dans les établissements permanents :

Tout salarié comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise bénéficie, en plus du 1er mai, de 10 jours fériés par an :

- 6 jours fériés garantis,
- et 4 jours fériés non garantis.

Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers dans les établissements permanents :

Tout salarié saisonnier justifiant de 9 mois d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L 1244-2 c. travail* bénéficie, en plus du 1er mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) au prorata de la durée de son contrat de travail.

Art L1244-2 c. travail (alinéa 3) : « pour calculer l'ancienneté du salarié (NDLR : saisonnier), les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées ».

Dans les établissements ouverts plus de 9 mois, les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés en contrat saisonnier.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté :

- Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour le salarié totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

- Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois, en cas de chômage du jour férié.

Jours fériés garantis

Dans les établissements permanents :

- si le jour férié tombe un jour de repos du salarié → le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.
- si le jour férié tombe un jour habituel de travail du salarié et que l'entreprise décide de fermer ou de lui accorder ce jour férié → le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.
- si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et qu'il travaille → il bénéficie, en plus de sa rémunération habituelle soit d'une journée de compensation, soit d'une indemnisation équivalente.

Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis.

À défaut, elle l'informe par écrit de ses droits restants dus à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivants :

- soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés,
- soit être indemnisé en jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront obligatoirement rémunérés.

Les jours fériés

Dans les établissements saisonniers :

Tout salarié saisonnier justifiant de **9 mois** d'ancienneté bénéficie, en plus du 1er mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) au prorata de la durée de son contrat de travail.

Au terme du contrat saisonnier, l'employeur devra rémunérer au salarié les jours fériés garantis lui restant dus.

Exemple : un salarié justifiant de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ayant un contrat de 4 mois, bénéficie de 4/12 de 6 jours fériés garantis soit 1,99 jours arrondis à 2 jours fériés garantis.

Salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés garantis, calculés au **prorata temporis** pour ceux dont le travail est réparti sur moins de 5 jours.

Exemples :

- salarié à temps partiel travaillant au moins 5 jours par semaine : il bénéficie de 6 jours fériés garantis par an.
- salarié à temps partiel travaillant 4 jours dans la semaine : il bénéficie de 4/5 de 6 jours fériés garantis soit 4,8 jours arrondis à 5 jours fériés garantis par an.

Le 1er mai

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé.

Dans les hôtels, cafés et restaurants, le régime applicable au 1er mai est le suivant :

- si le 1er mai tombe un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou le jour habituel de repos du salarié : aucune incidence sur la rémunération.
- si le 1er mai tombe un jour habituel d'ouverture pour l'entreprise et que l'employeur décide de fermer : le salarié reçoit sa rémunération normale.
- si le 1er mai est un jour normal de travail : paiement d'une indemnité égale au salaire de cette journée en plus de la rémunération.

Les autres jours fériés

Modalités d'application des jours fériés non garantis :

Les salariés bénéficient de **4 jours fériés non garantis**, sous les mêmes conditions d'ancienneté que les jours fériés garantis

- le jour férié est chômé : maintien de la rémunération normale.
- le jour férié est travaillé : le salarié bénéficie d'une journée de compensation.
- le jour férié coïncide avec un jour de repos : le salarié ne bénéficie ni d'une journée de compensation ni d'une indemnisation.

Les apprentis mineurs peuvent travailler les jours fériés : dans ce cas, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent est doublé pour cette journée de travail.



Les jours fériés

Récapitulatif

	1ER MAI		JOUR FÉRIÉ GARANTI		JOUR FERIE NON GARANTI	
	Salaire normal	Avantage en plus ?	Salaire normal	Avantage en plus ?	Salaire normal	Avantage en plus ?
Le férié tombe un jour de repos habituel : le salarié ne travaille pas	Oui	Non	Oui	Oui : jour repos ou indemnisation	Oui	Non
Le jour férié est chômé (entreprise fermée) Le salarié ne travaille pas	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Le férié tombe un jour de travail habituel : le salarié travaille	Oui	Majoration de salaire de 100%	Oui	Oui : jour repos ou majoration 100%	Oui	Oui : jour de repos

Le repos quotidien



Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Une dérogation peut être obtenue, **soit 10 heures consécutives** pour :

- les salariés des établissements saisonniers *
- les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents *
- les salariés des établissements des communes qui bénéficient d'un fonds d'action locale touristique (liste des communes consultable en Préfecture) ou qui ont été désignées par la commission décentralisée *

** Parmi ces salariés, seuls sont visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller-retour n'excède pas une demi-heure.*

Contreparties : les dispositions légales et réglementaires imposent en contrepartie d'accorder au salarié une période de repos compensateur au moins équivalente (art. D.3131-2 code du travail).

Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans bénéficient d'un repos quotidien d'une durée de douze heures consécutives et ceux de moins de 16 ans bénéficient d'un repos quotidien d'une durée de quatorze heures consécutives.

Le repos hebdomadaire



Tout salarié doit bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaire attribués selon les modalités ci-dessous.

Établissement permanent :

- 1 jour $\frac{1}{2}$ consécutif ou non :
 - o 1 jour $\frac{1}{2}$ consécutif,
 - o 1 jour une semaine et 2 jours consécutifs ou non la semaine suivante,
 - o 1 jour et une demi-journée non consécutive,
 - o 1 jour et cumul de la $\frac{1}{2}$ journée restante dans la limite de 6 jours.

- + $\frac{1}{2}$ journée :

Elle peut être reportée à concurrence de 2 jours par mois. Le repos devra être compensé dans les délais suivants :

- o dans les 6 mois suivants dans les établissements de plus de 10 salariés,
- o dans l'année suivante dans les établissements de moins de 10 salariés si les impératifs de l'entreprise ne permettent pas la compensation en repos dans les délais, une compensation en rémunération sera attribuée au salarié.

Établissement saisonnier dont l'ouverture n'excède pas 9 mois par an ou pour les CDD inférieurs à 9 mois

- attribution d'un jour au minimum : suspension possible 3 fois au plus par saison sans excéder 2 fois au cours du même mois;
- les 2 demi-journées restantes peuvent être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois par journée ou $\frac{1}{2}$ journée.

Les repos non pris seront compensés soit en temps soit en rémunération.

La demi-journée de travail ne doit pas excéder 5h consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures (pause incluse).

Tout jour de repos isolé doit donner lieu à une interruption minimale de 35h consécutives entre 2 journées travaillées.

Les congés pour événements familiaux

PAGE 21

Nb de jours	Évènement (Le salarié doit fournir un justificatif)
14	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente
12	Décès d'un enfant
8	Congé de deuil pour la perte d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être indemnisé par la sécurité sociale
5	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
4	Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS
3	• Naissance ou adoption d'un enfant ; • Décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin, • Décès du père, de la mère, • Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
1	• Mariage d'un enfant ; • Décès d'un grand-parent ; • Préparation à la défense des jeunes de 16 à 25 ans.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination des congés payés.

Ils doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

Lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 kms aller-retour de son lieu de travail, il bénéficie d'un jour supplémentaire non rémunéré, pouvant être pris ou non sur les congés, en accord avec son supérieur hiérarchique.

Grille de classification



La grille de classification a fait l'objet d'une refonte globale par l'avenant n°30 du 31 mai 2022.

Elle est entrée en vigueur le 1er décembre 2022.

Elle détermine le niveau et l'échelon du salarié (5 niveaux déclinés chacun en 3 échelons) selon le principe de critères classants précis prenant en compte son autonomie, ses qualifications, ses aptitudes techniques et l'animation d'équipe, le cas échéant.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 3 voire 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la graduation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

Un tableau des postes « classés » a été établi sur 73 emplois repères afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement.

Les métiers proposés dans la grille des métiers sont des illustrations concrètes des situations de travail les plus courantes. S'il y a d'autres activités qui ne concernent pas les activités de l'emploi-repère sélectionné, elles sont retenues comme activités complémentaires.

La grille de classification est :

- Un repère pour le salarié : grâce à son positionnement, le salarié connaît clairement ce qu'il doit être capable de faire pour la fonction qu'il occupe.
- Un outil pour les managers : les attentes pour chaque fonction sont les mêmes d'un département à l'autre, d'un établissement à l'autre. Cela clarifie les enjeux stratégiques sur chaque métier et assure une cohérence globale par rapport à l'organisation.
- Un outil pour le recrutement : les définitions de fonction permettent de recruter sur un profil bien déterminé et de décrire le poste plus facilement. Ainsi, le cycle du processus de recrutement est plus rapide.

Les critères classants

Catégories professionnelles	Employé									Agent de Maîtrise			Cadre		
Classification	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. 2Ech. 3		Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Aptitude / Technicités	Effectue des travaux de simple exécution ne nécessitant pas de connaissances et technicités particulières. Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales de travail	Exécution d'activités variées et diversifiées. Réalisation de tâches additionnelles nécessitant des connaissances.		Bonne maitrise des activités conduites, requérant un savoir-faire et/ou un savoir-être dans le métier			Maîtrise avérée de plusieurs techniques ou de spécialités nécessitant des compétences liées au poste occupé et à son environnement de travail			Maîtrise de la gestion et de l'organisation du ou des service(s)			Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du ou des service(s) de l'établissement ou de l'entreprise		
Formation / Qualifications (de la branche)	Première année de formation en alternance	2ème année de formation en alternance	3ème année de formation en alternance	Qualifications de niveau 3 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise		Qualifications de niveau 4 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise	Qualifications de niveau 5 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise								
	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail	Les compétences sont validées par une évaluation de la hiérarchie													
Autonomie	Tâches soumises à un contrôle permanent de la hiérarchie avec instructions définies.	Tâches soumises à un contrôle régulier de la hiérarchie avec instructions définies.		Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité sous contrôle ponctuel.			Taches effectuées avec possibilité d'initiatives. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue. L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers et la formulation de propositions.			Prend des initiatives de manière régulière dans le cadre défini. Peut contribuer à la définition de l'organisation de travail et au contrôle des tâches réalisées.			Dans le cadre de ses activités, il dispose du pouvoir de décisions pour atteindre les objectifs qui lui sont confiés.		
Animation d'équipe / Management	Pas d'animation d'équipe			Transmission possible de modes opératoires dans le cadre de l'exécution de ses tâches et dans le respect des règles, sans responsabilités managériales			Peut être responsable d'une ou de plusieurs opérations complexes sous contrôle, et/ou encadrer le travail réalisé par une ou plusieurs personnes			La fonction nécessite la maîtrise de plusieurs expertises mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour aboutir à un processus complet sans nécessairement avoir une équipe			Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Il est le garant du bon fonctionnement au sein de son périmètre de responsabilité. Il peut également recruter et évaluer.		

[illegible][illegible]

[illegible][illegible]

L'avenant n° 30 instaure le principe de la reconnaissance et du positionnement des qualifications (certifications et diplômes) dans la branche : un salarié, titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un titre à finalité professionnelle, devra être classé à la spécialité du diplôme, CQP / TITRE obtenu

Restauration & Hébergement

[illegible]

Salaires

La grille des salaires

A compter du 1er octobre 2023, les minima horaires dans la branche HCR s'imposent pour tous les salariés, y compris pour les apprentis, conformément aux dispositions de l'avenant 30 de la CCN HCR.

Salaires horaires minima	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	11,72 €	12 €	13,04 €	14,17 €	18,16 €
Échelon 2	11,80 €	12,27 €	13,26 €	14,54 €	21,50 €
Échelon 3	11,90 €	12,89 €	13,69 €	15,17 €	27,81 €

(Avenant n°31 à la CCN HCR, étendu par arrêté du 12 septembre 2023)

Salaire minimum des apprentis

L'avenant n°30 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, relatif aux classifications dans la branche apporte des changements en matière de rémunération des apprentis : afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives les formations qualifiantes, il est décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau I et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat, conformément aux tableau ci-après :

Âge de l'apprenti	NIVEAU I de la grille de classification					
	Echelon 1		Echelon 2		Echelon 3	
	1ère année		2ème année		3ème année	
	En %	€/mois pour 151,67H	En %	€/mois pour 151,67H	En %	€/mois pour 151,67H
De 16 à 17 ans	27	479,94	39	697,99	55	992,68
De 18 à 20 ans	43	764,36	51	912,75	67	1209,26
De 21 ans et +	53	942,11	61	1091,72	78	1407,80
De 26 ans et +	100	1777,57	100	1789,71	100	1804,87

La rémunération des apprentis est donc exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, s'il est plus favorable, en pourcentage du SMIC.

Salaires

Le maintien du salaire légal

L'indemnisation par l'employeur par période de 12 mois se fait de la manière suivante :

Ancienneté	Point de départ		Durée	
	Accident du travail	Maladie, accident du trajet	à 90% du salaire brut	à 66,66% du salaire brut
1 à 5 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour*	30 jours	30 jours
6 à 10 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour*	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour*	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour*	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour*	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	1 ^{er} jour	8 ^e jour*	80 jours	80 jours
31 à 33 ans et +	1 ^{er} jour	8 ^e jour*	90 jours	90 jours

** Au lieu de 11 jours (modification légale)*

Au-delà de 90 jours d'absence continue pour maladie, c'est l'organisme de prévoyance auquel a adhéré l'entreprise qui prend en charge le versement d'indemnité complémentaire.



Les cadres

Définition des catégories de cadre

Le statut cadre correspond au niveau V de la grille de la convention collective :

- **Cadre dirigeant**

Cadre auquel sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance l'organisation de son emploi du temps. Il est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome.

Sa rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise. Sa rémunération moyenne sur l'année ne peut être inférieure à 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Les cadres dirigeants échappent à la législation sur la durée du travail.

- **Cadre intégré**

Il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable à leur service auquel ils sont intégrés. Leur durée du travail peut être prédéterminée. Ils sont soumis aux mêmes règles de durée du travail que les autres salariés.

Leur rémunération peut présenter un caractère forfaitaire et inclure le paiement d'heures supplémentaires.

- **Cadre autonome**

La nature de leur emploi ne les fait entrer ni dans la catégorie des cadres dirigeants ni dans celle des cadres intégrés. Ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et pour lesquels il n'est pas possible d'établir un planning.

Leur rémunération moyenne sur l'année ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour cette catégorie de cadres, il peut être conclu une convention de forfait en jours, dans la limite de 218 jours par an (compte tenu du jour de solidarité).

Le forfait jours pour les cadres

Son fonctionnement :

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année → les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année, qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Pour cette catégorie de cadres, il peut être conclu une convention de forfait en jours, dans la limite de 218 jours par an (compte tenu du jour de solidarité).

Sa mise en place :

Deux conditions cumulatives:

- Un accord collectif d'entreprise ou de branche;
- Un avenant ou une convention de forfait.

Doivent être précisées (par l'employeur) :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

Les cadres



- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Par ailleurs :

- Il est possible par accord d'entreprise, d'imposer au salarié l'augmentation du nombre de jours travaillés par an, de diminuer ou augmenter le salaire → l'accord d'entreprise primera sur la convention de forfait;
- le salarié, qui refuserait ses changements de contrat de travail, doit faire connaître son refus par écrit sous un délai de 1 mois → Suite à ce refus, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

• L'accord dans la convention collective HCR :

La Cour de cassation exige désormais que les accords collectifs contiennent des garanties suffisantes en vue de protéger la santé et la sécurité des salariés.

L'avenant 22 relatif aux cadres autonomes a été étendu partiellement → Il est étendu sous réserve que soient précisées, par accord d'entreprise ou d'établissement ou par un nouvel accord de branche, les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Un avenant 22 Bis du 7 octobre 2016 a été étendu avec des réserves par arrêté du 9 mars 2018.

Pour plus d'informations : contactez le département social du GHR

La rupture du contrat de travail (CDI)

PAGE 31

DUREE DE PREAVIS A RESPECTER	- de 6 mois d'ancienneté	de 6 mois à – de 2 ans d'ancienneté	+ de 2 ans d'ancienneté
Démission (sauf accord entre les parties)			
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Agent de maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Autres salariés	8 jours	15 jours	1 mois
Licenciement			
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Agent de maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Autres salariés	8 jours	1 mois	2 mois



Le départ en retraite

Le départ en retraite est la cessation du contrat de travail résultant de la décision du salarié qui, compte tenu de son âge et de sa situation vis-à-vis des organismes de retraite (Sécurité sociale et caisses de retraite complémentaire), décide de faire valoir ses droits à la retraite.

Le salarié perçoit une indemnité en fonction de son statut :

✓ Non cadres :		✓ Cadres :	
Ancienneté dans l'entreprise	Montant de l'indemnité	Ancienneté dans l'entreprise	Montant de l'indemnité
Après 10 ans	1 mois de salaire	Après 5 ans	1 mois de salaire
Après 15 ans	2,5 mois de salaire	Après 10 ans	2 mois de salaire
Après 20 ans	3 mois de salaire	Après 15 ans	2,5 mois de salaire
Après 25 ans	3,5 mois de salaire	Après 20 ans	3 mois de salaire
Après 30 ans	4 mois de salaire	Après 25 ans	3,5 mois de salaire
		Après 30 ans	4,5 mois de salaire



Le permis de former

Le permis de former est une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage encadrant un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

La formation initiale de 14h concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance.

La formation de « mise à jour » de 7 heures consécutives est obligatoire 4 ans après, pour tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ou pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale et n'ayant pas déjà suivi la formation de mise à jour.

Cette formation devra être renouvelée tous les 4 ans.



HCR Bien-Être, le programme de prévention des professionnels des Hôtels – Cafés – Restaurants



94 %* des salariés sont intéressés par au moins un service HCR Bien-Être



Accompagnement social et aide financière en cas de coup dur



Solutions de proximité pour les aidants familiaux



Services pour toute la famille en cas d'hospitalisation ou de maladies graves



Parcours de santé optimisé : téléconsultation 24h/7j, deuxième avis médical, psychologue, médecines douces...



Programmes personnalisés pour prendre soin de sa santé : sommeil, nutrition, stress, douleurs chroniques, activité physique...

* Étude CSA - juillet 2023



www.Hcrbienetre.fr
Vous allez adorer le menu !

Exclusivement
proposé par

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

**malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Frais de santé Mutuelle

- L'employeur a l'obligation de mettre en place un régime de frais de santé au profit de ses salariés, qui soit conforme aux dispositions de la Convention Collective Nationale des H.C.R.

L'entreprise peut s'adresser SOIT aux assureurs historiques de la branche SOIT à tout autre assureur de son choix, en veillant à ce que le régime mis en place réponde bien aux exigences conventionnelles.

- Tous les salariés relevant de la branche HCR doivent bénéficier des garanties conventionnelles en matière de frais de santé et cela quel que soit l'assureur choisi par l'entreprise.
- La loi n'autorisant pas les conditions d'ancienneté, l'affiliation de tous les salariés s'impose à l'employeur.
- La cotisation est répartie à 50-50 entre employeur et salarié.
- Le régime mis en place dans l'entreprise doit prévoir une portabilité des droits doublés, dans la limite de 12 mois.

Ex : un CDD de 4 mois fait naître 8 mois de portabilité

Le cas de dispense

Peuvent être dispensés d'affiliation au régime collectif obligatoire les salariés justifiant de l'une des situations suivantes :

- bénéficiant de la CMU-C ou de l'ACS, jusqu'à la date de fin des droits

- à temps partiel et apprentis dont la cotisation est au moins égale à 10% de la rémunération brute
- couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel
- titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée de couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois, et à condition qu'ils justifient bénéficier par ailleurs d'une couverture santé "responsable". Ces salariés peuvent prétendre au chèque santé .
- embauche en CDD n'excédant pas 1 mois de date à date
- bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droits, d'une des couvertures suivantes
 - o Complémentaire santé collective et obligatoire répondant aux critères du contrat responsable
 - o Régime local d'Alsace Moselle
 - o Régime complémentaire révélant de la CAMIEG
 - o Mutuelle des agents des l'Etat ou des collectivités territoriales
 - o Contrat d'assurance groupe « Madelin »

Les dispenses ne sont pas automatiques: elles ne peuvent être invoquées que par le salarié, qui doit pouvoir justifier du motif de dispense.

La prévoyance



- Tous les salariés de la branche HCR - cadres et non cadres, apprentis, extras, salariés à temps partiel, salariés en CDD - doivent bénéficier des garanties prévoyance prévues par la Convention Collective Nationale des HCR.

Ils bénéficient de l'ensemble des garanties sans sélection médicale, ni considération d'âge.

- La cotisation est répartie à 50-50 entre employeur et salarié.
- Elle est fixée à 0,86 % du salaire brut annuel, limité au plafond de la Sécurité sociale (Tranche A).
- Les principales garanties
 - o Garantie incapacité – définitive ou temporaire
 - o Garantie invalidité
 - o Garantie décès
 - o Rente éducation

Le salarié doit pouvoir bénéficier d'une action sociale en complément des garanties du régime de prévoyance et de santé.

Les régimes HCR Santé et HCR Prévoyance, portés par la branche avec les assureurs historiques proposent un panel d'aides couvrant des larges situations.

À vos côtés depuis plus de 15 ans
pour **la santé et la prévoyance**
des salariés et des entreprises
du secteur des Hôtels Cafés
Restaurants



On aime vous voir sourire

malakoffhumanis.com





Contactez-
nous pour plus
d'informations.



contact@ghr.fr | 01 42 96 60 75 | www.ghr.fr