Circulaire AS N° 29.14
du 06/10/14

Avenant n° 19 à la convention collective nationale des HCR du 29/09/14

Avenant relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Lors de la dernière commission mixte paritaire qui s'est tenue le **29 septembre 2014**, les partenaires sociaux de la branche ont signé **l'avenant n° 19 à la convention collective nationale des HCR relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.**

Compte tenu que la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants est 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 la raison pour laquelle les partenaires sociaux de la branche ont souhaité à nouveau mettre en place différents dispositifs tendant à l'aménagement du temps de travail.

Ainsi, cet avenant permet aux entreprises du secteur de pouvoir moduler le temps de travail des salariés, compte tenu des fluctuations d'activité et des saisons, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Ce texte a été ratifié par :

- l'ensemble des organisations patronales : UMIH, GNC, CPIH, SNRTC, SYNHORCAT et FAGIHT ;

- et 4 syndicats de salariés : FO, CGC, CFDT et CFTC (la CGT n'ayant pas signé).

Entrée en vigueur de l'accord :

Ce texte entre en application le jour de sa signature (soit le 29 septembre 2014). En d'autres termes, l'avenant n° 19 est d'application immédiate pour les entreprises adhérentes à l'une des six organisations patronales signataires.

Par ailleurs, il fera l'objet d'une procédure d'extension afin de le rendre obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des HCR.

Précisions importantes :

- **L'avenant n° 19 du 29/09/14 ne se substitue pas aux articles 19 à 22 de l'avenant n° 2 du 05/02/07 qui demeurent applicables.** Par conséquent, les dispositions notamment sur le temps partiel modulé restent applicables.

- **Il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et tout particulièrement à celles dépourvues d'institutions représentatives du personnel.** Ainsi, le présent avenant permet une application directe dans les entreprises.

- 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 HCR du 30 avril 1997, **à l'exclusion** des salariés embauchés sous contrat de formation en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation).

- **La modulation ne se présume pas** : elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail (ou par avenant). A défaut de clause contractuelle, l'application de la modulation n'est pas opposable au salarié.

Nous vous présentons ci-après, sous forme de fiche, les nouvelles dispositions introduites par l'avenant n° 19 du 29/09/14.

	Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année **(avenant n° 19 du 29/09/14)**
Champ d'application *(article 1)*	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 HCR 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 : **55.10Z, 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.
Principe *(article 2-1)*	Les entreprises 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**. Il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et tout particulièrement à celles dépourvues d'institutions représentatives du personnel.
Détermination de la période de référence *(article 2-1)*	► **Dans les entreprises dotées d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical** : la détermination de la période de référence **doit faire l'objet d'une négociation**. ►**Dans les autres entreprises**, elle est déterminée comme suit : → **Pour les entreprises permanentes** : La période de référence peut correspondre : - soit à **l'année civile**, - soit à **l'exercice comptable**, **si** ce dernier est différent de l'année civile. → **Pour les salariés saisonniers des entreprises permanentes :** La période de référence **coïncide 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**.
Communication d'un bilan de la période de référence *(article 2-2)*	► Lorsqu'elles existent, un bilan global sera communiqué aux institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel…). ►Un bilan individuel de la période de référence écoulée sera réalisé pour chaque salarié, dans les conditions prévues à l'article 5 dudit avenant (voir ci-après).

Détermination de la durée du travail sur la période de référence *(article 3)*	► **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 1607 heures.** ► **Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines : la durée du travail est égale au nombre de semaines multipliées par la durée légale du travail (soit 35h), arrondi au chiffre inférieur.** *Ex : Entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail sera égale à :* *4 mois x 4.333 (nombre moyen de semaines dans un mois) x 35 heures hebdomadaires = 606.62 heures, arrondi au chiffre inférieur, soit 606 heures.*
Durées maximales de travail *(article 4)*	La durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes : ►**Durées maximales journalières :** Personnel administratif hors site d'exploitation : **10h00** Cuisinier : **11h00** Autre personnel : **11h30** Veilleur de nuit : **12h00** Personnel de réception : **12h00** ►**Durées maximales hebdomadaires :** Moyenne sur 12 semaines : **46h00** Absolue : **48h00**
Détermination des rythmes de travail *(article 5)*	► 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 devra **informer** 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**. ► De plus, 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** conformément à l'article 8 de l'avenant n° 2 du 05/02/07 : → **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, doit être émargé par le salarié et par l'employeur et doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail. → un **document mensuel**, dont le double est annexé au bulletin de paie, doit être établi pour chaque salarié. Il doit comporter les mentions suivantes : = le nombre d'heures effectuées au cours du mois ; = le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence ; = le cas échéant, le repos compensateur acquis par le salarié au titre des dispositions de l'article 6 de l'avenant n° 19 en cas de non-respect du délai de prévenance en cas de modification de la programmation (voir ci-dessous).

Conditions et délais de prévenance en de changement de la durée ou d'horaires de travail *(article 6)*	► **En cas de modification de la durée et des horaires de travail :** les salariés devront en être informés **au plus tôt et au moins 8 jours à l'avance.** Cependant, ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles. Entrent dans le domaine de l'exceptionnel, 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 et, de manière générale, toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée. ► **Contrepartie :** lorsque la modification se traduira par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail et qu'elle interviendra moins de 8 jours à l'avance, le salarié bénéficie de contreparties dans les conditions suivantes : → A défaut de contreparties définies au niveau de l'entreprise, la contrepartie devra prendre la forme d'un repos compensateur égal à 10 % des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle. *Ex. si le salarié a été avisé 5 jours à l'avance au lieu de 8 et qu'il a effectuée 18 heures de travail en plus de la durée prévisionnelle, il bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.* → Le salarié devra bénéficier de ce repos au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence pendant laquelle le droit est né. → Lorsque le salarié n'a pas pu prendre son repos avant la fin de son contrat, celui-ci devra lui être payé.
Limites pour le décompte des heures supplémentaires *(article 7)*	Conformément à l'article L 3122-4 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires : ► **Les heures effectuées au-delà de 1607 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 suivantes : - les heures supplémentaires effectuées entre 1 607 et 1 790 heures (correspondant en moyenne aux 36, 37, 38 et 39ème heures) sont majorées de 10 % ; - les heures supplémentaires effectuées entre 1 791 et 1 928 heures (correspondant en moyenne aux 40, 41 et 42 heures) sont majorées de 20 % ; - les heures supplémentaires effectuées entre **1 929 et 1 973 heures** (correspondant en moyenne à la **43ème heure**) sont majorées de **25 %.** - les heures supplémentaires effectuées à partir 1 974 heures (correspondant en moyenne à la 44ème heure et au-delà) sont majorées de 50 %. ► **Les heures de travail effectuées au-delà de la durée du travail de la période de référence telle que définies à l'article 3-2ème alinéa de l'avenant n° 19**. 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, calculé sur la période de référence fixée dans l'entreprise. *Ex. : 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.*

Limites pour le décompte des heures supplémentaires (suite)	Ces heures supplémentaires sont majorées ou compensée en temps selon les mêmes taux que ceux susvisés. *Ex. : dans une entreprise dont le volume d'heures de base est de 606 heures, un salarié accompli 696 heures, soit 90 heures supplémentaires qui seront 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 travaillées (4 mois x 4.333 semaines en moyenne par mois)] ;* - *20.68 heures (90 heures supplémentaires – 69.32 heures) majorées ou compensées de 20 %*
Lissage de la rémunération *(article 8)*	Sauf en cas d'incompatibilité avec les textes légaux et règlementaires d'une part et avec le mode de rémunération applicable aux salariés d'autre part, les entreprises assureront aux salariés un lissage de leur rémunération mensuelle : - Soit sur la **base d'un horaire mensuel moyen de 151 h 67** ; - Soit sur la **base d'un horaire moyen intégrant 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. Le salarié devra percevoir une rémunération au moins égale à la durée du travail fixée pour la période de référence.
Conditions de prise en compte, pour la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence *(article 9)*	Lorsque la rémunération est lissée, les règles suivantes s'appliquent : → 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. → Les congés et suspension du contrat de travail sont régis par le titre VII de la CCN des HCR du 30/04/97 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 et L 3252-3 du Code du travail 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.

Vous trouverez en annexe l'avenant n° 19 du 29 septembre 2014.