

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

IDCC : 1979. – **HÔTELS, CAFÉS,
RESTAURANTS**

AVENANT N° 2 DU 5 FÉVRIER 2007
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : *ASET0750327M*

IDCC : *1979*

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en termes de développement de l'emploi et de fidélisation qu'en termes de formation professionnelle et de reconnaissance de qualification ;

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 les lois du 13 juin 1998, 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, la loi du 4 mai 2004 et ses textes d'application ;

Vu la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999 ;

Vu l'avenant n° 1 à la convention collective nationale susvisée, signé le 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 et traduit réglementairement par décret du 30 décembre 2004 ;

Vu l'avenant du 2 novembre 2004 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 sus-visé, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 ;

Vu l'arrêt du Conseil d'Etat en date du 18 octobre 2006 annulant le décret du 30 décembre 2004 et l'arrêté du 30 décembre 2004 à l'exception de ses dispositions relatives au SMIC hôtelier, aux cadres et au régime de prévoyance de la branche (titres IV, VII et VIII de l'accord du 13 juillet 2004),

Les partenaires sociaux conviennent que l'application de ce dispositif conventionnel doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des hôtels, cafés et restaurants par la mise en œuvre 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.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant.

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

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.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.1 A, 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 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 1^{er} 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 55.4 C 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 l'établissement les conservent.

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

TITRE II

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3

Durée du travail

En vertu des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

Les entreprises qui à la date du présent accord appliquent une durée collective du travail inférieure à 39 heures restent soumises à cette durée.

Article 4

Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

Les heures effectuées entre la 36^e et la 39^e heure sont majorées de 10 %.

Les heures effectuées entre la 40^e et la 43^e heure sont majorées de 20 %.

Les heures effectuées à partir de la 44^e heure sont majorées de 50 %.

Article 5

Heures supplémentaires

5.1 Définition

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 légale de travail, soit 35 heures, 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.).

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations définies ci-dessus peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 120 % pour les quatre suivantes et de 150 % pour les autres.

Dans le respect de l'article L. 212-5-1 du code du travail, les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité 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.

Lorsque les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos compensateur, celui-ci doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines.

Le chef d'entreprise enregistre obligatoirement 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 émarginé par le salarié au moins 1 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 du code du travail ;
- le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

5.2 Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés au service en application des articles L. 147-1 et suivants du code du travail, la rémunération tirée du pourcentage service calculé sur le chiffre d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail. Toutefois, l'entreprise devra ajouter au pourcentage service le paiement des majorations prévues à l'article 4 du présent avenant au titre des heures supplémentaires exécutées.

La rémunération du salarié payé au pourcentage service ainsi composée devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaire et en raison de la durée de travail effectuée, augmenté des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

5.3 Contingent d'heures supplémentaires

Les dispositions du 5 de l'article 21 de la convention collective nationale du 30 avril 1997 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

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 ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents ;
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

Article 6

Durées maximales du travail

A l'exception des travailleurs de nuit, au sens de l'article 12.2 du présent avenant, la durée de présence au travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

6.1 Durées maximales journalières

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 heures 30 minutes.

Personnel de réception : 12 heures.

6.2 Durées maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.

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

Article 7

Temps d'habillage et 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, par 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 contreparties financières dans les termes du 3^e alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail. Cette contrepartie est précisée dans le contrat de travail.

A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de 1 jour de repos par an. Cette contrepartie est due *pro rata temporis* pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 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

L'article 6 de la convention collective nationale du 30 avril 1997 relatif à l'affichage et au contrôle de la durée du travail est complété comme suit :

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 prévues à l'article 13-2 du titre IV de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 et suivants du code du travail ;
- en cas d'horaires non collectifs, 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 du code du travail 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, élargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe III du présent avenant est prévue à cet effet ;
- un document mensuel, 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.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux articles R. 221-10 et suivants du code du travail.

En cas de report des jours de repos en application du 3 de l'article 21 du titre VI de la convention collective nationale du 30 avril 1997, un registre ou tout autre document doit comporter 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 maximaux de report pour les demi-journées ou journées.

Article 9

Compte épargne-temps

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir des négociations au plus tard au cours du second semestre 2007.

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 I du présent accord.

TITRE III

JOURS FÉRIÉS

Le présent titre annule et remplace l'article 26-2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants de 1997. L'article 26-1 de ladite convention demeure applicable.

Les avantages reconnus par cet article 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.

Article 11

Jours fériés autres que le 1^{er} Mai

11.1 Modalités d'application

1. Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant 1 an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1^{er} Mai, de 8 jours fériés par an, selon le calendrier ci-dessous :

- 5 jours fériés garantis à compter de la date d'application du présent avenant ;
- 2 jours fériés à compter du 1^{er} juillet 2007 ;
- 1 jour férié à compter du 1^{er} janvier 2008.

En tout état de cause, il est accordé au salarié 5 jours fériés garantis. Ainsi, le salarié bénéficie de 5 jours fériés ou chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les trois autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;
- seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 jour de compensation ;
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

2. Les établissements saisonniers (et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents) :

Tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 1 année d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise au sens de l'article

L. 122-3-15 du code du travail, bénéficient en plus du 1^{er} Mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon le calendrier et les modalités d'application définis ci-dessus au prorata de la durée du contrat de travail.

3. Les établissements ouverts plus de 9 mois :

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat saisonnier qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

11.2 Modalités complémentaires des jours fériés garantis

Il est expressément convenu que les jours fériés ainsi compensés peuvent être pris isolément ou en continu, au cours de l'année civile, ou de toute autre période de 12 mois définie par l'entreprise.

Ces 5 jours fériés garantis peuvent, le cas échéant, constituer une semaine de congés à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Au terme de cette période de 12 mois, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis dus. L'entreprise en informe le salarié. Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours, il devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ils peuvent être indemnisés dans les mêmes conditions.

Les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers des établissements permanents bénéficient, au prorata de leur contrat de travail, des jours fériés ainsi attribués.

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés ainsi attribués. La disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution de 1 jour de compensation ou son indemnisation lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de 5 jours par semaine.

Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

Des exemples d'application de ces principes sont exposés dans une annexe 2 jointe au présent avenant.

11.3 Travail des apprentis mineurs les jours fériés

En application de l'article L. 222-4 du code du travail, le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés.

En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé.

TITRE IV TRAVAIL DE NUIT

Article 12

Travail de nuit

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui réglementent le travail de nuit, les parties signataires ont souhaité adapter la loi aux spécificités des activités exercées dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Elles reconnaissent que le travail de nuit est inhérent et indissociable de l'activité des entreprises du secteur, d'une part, pour assurer la continuité du service et, d'autre part, pour répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dans les établissements recevant du public.

Il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans les entreprises de la branche, qui peut concerner tous les emplois de l'entreprise. Il convient d'en préciser les contreparties et leurs conditions d'application.

12.1 Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 alinéa 2 du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

12.2 Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 :

- soit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ;
- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage « horaire de nuit » pour les établissements permanents sur l'année civile ;
- soit, sur une période d'un trimestre civil, 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

12.3 Durées maximales du travail de nuit et temps de pause

Compte tenu des impératifs réglementaires en vigueur dans la profession, les durées de travail sont celles telles que définies par la loi ou par convention collective ou accord de branche étendu. Elles s'appliquent aux travailleurs de nuit.

1. Durées maximales journalières :

Conformément aux articles L. 213-3 et suivants du code du travail ainsi qu'aux articles R. 213-2 et suivants de ce même code, la durée maximale journalière est de :

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.

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 en application de la dérogation. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

2. Durées hebdomadaires :

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche hôtels, cafés et restaurants et en application des dispositions de l'article L. 213-3, alinéa 3, du code du travail, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures en moyenne.

3. Temps de pause :

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

12.4 Contreparties spécifiques au travailleur de nuit

En application de l'article L. 213-4 du code du travail, les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit.

Les compensations en repos compensateur seront calculées au trimestre civil de la façon suivante : 1 % de repos par heure de travail effectuée pendant la période définie à l'article 12.1 du présent avenant. Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 2 jours par an.

Les modalités d'attribution de ces 2 jours seront définies par l'employeur au niveau de chaque établissement après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés en tenant compte des besoins de la clientèle.

12.5 Conditions de travail des travailleurs de nuit

En application de l'article L. 213-4-2 du code du travail, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice et versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée qui ne peut excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit (notamment en étudiant l'ergonomie du poste).

La question du travail de nuit devra être traitée dans le rapport annuel remis au CHSCT.

12.6 Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéresser la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

TITRE V TEMPS PARTIEL

Article 13

Temps partiel

13.1 Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiels, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;
- 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 diminuées des heures de travail correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-I du code du travail.

13.2 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 ;
- 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 par écrit.

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

En revanche, en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

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

Toutefois, en application de l'article L. 212-4-4 du code du travail, 1^{er} alinéa, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. 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 7 jours.

13.3 Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes sont celles prévues aux articles 6.1, 6.2 et 12.3 du présent avenant.

13.4 Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %.

En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 heures par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 13.6 et 13.7 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.

13.5 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 les 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, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- les 2 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.

13.6 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.

13.7 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.

TITRE VI

CLASSIFICATIONS

Article 14

Classifications

Les dispositions suivantes complètent les dispositions de l'article 34 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

Les partenaires sociaux, soucieux de valoriser les qualifications des salariés, ont décidé d'intégrer dans la grille de classification de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, une prise en compte des CQP/IH relevant de la branche d'activité.

Le positionnement d'un titulaire d'un CQP/IH relevant de la branche d'activité, dans la grille de classification, n'intervient que si le salarié est embauché à un poste correspondant et suivant la méthode des critères classants.

Chaque CQP/IH est positionné dans la grille de classification en fonction de l'emploi et de la qualification considérés.

Les CQP/IH sont positionnés à un niveau minimum déterminé par les partenaires sociaux, sachant qu'une progression du poste reste possible en référence à la grille des emplois repères et dans la limite du statut considéré.

Les positionnements des CQP/IH relevant de la branche d'activité dans la grille de classification sont les suivants :

- CQP employé d'étages : niveau I, échelon 2 ;
- CQP/IH agent de restauration : niveau I, échelon 2 ;
- CQP/IH serveur : niveau I, échelon 3 ;
- CQP/IH réceptionniste : niveau II, échelon 1 ;
- CQP/IH assistant d'exploitation : niveau IV, échelon 1.

Concernant les dispositions de l'article 34 et de l'annexe 1 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants de 1997 relatives à la grille de classification, les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du second semestre 2007.

TITRE VII

PRÉVOYANCE

Ce titre VII annule et remplace l'article 18-10 de l'avenant n° 1 du 2 novembre 2004 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

Article 15

Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En application de l'article L. 133-1 du code du travail, il est créé une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance composée des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche d'activité.

Cette commission paritaire de surveillance se compose de 3 représentants de chacun des syndicats de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales.

Elle se réunit autant que de besoin, et au moins 1 fois par an. La composition et les attributions de la commission paritaire de surveillance sont fixées par un règlement intérieur.

Cette commission a, entre autres, pour mission :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par les organismes assureurs, et présentée par l'apériteur, afin que ces derniers envoient les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises adhérentes ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action sociale du régime et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance ;

- de fixer chaque année les taux de la revalorisation des prestations versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la rente éducation avant leurs validations par les conseils d'administration des institutions de prévoyance ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

TITRE VIII CHÈQUES-VACANCES

Article 16

Chèques-vacances

Afin de faciliter l'accès aux chèques-vacances des entreprises de moins de 50 salariés concernées par les articles L. 411-1 et suivants du code du tourisme, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans les meilleurs délais pour négocier un accord national de branche dans les conditions fixées par la loi.

Le mécanisme défini par les partenaires sociaux sera de caractère optionnel et reposera sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur le choix individuel de chaque salarié d'effectuer des versements.

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du 2^e semestre 2007.

TITRE IX SUIVI DE L'ACCORD

Article 17

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 18

Révisions et modifications

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.

Les partenaires sociaux se réuniront 1 fois par an en vue d'examiner les aménagements ou les améliorations qui pourraient être apportées.

De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins 3 partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place la commission nationale d'interprétation et de conciliation conformément à l'article 5 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997.

TITRE X

THÈMES DE NÉGOCIATION PRIORITAIRES

Les partenaires sociaux s'engagent de façon prioritaire, hors négociation de salaires et hors prévoyance et, en tout état de cause, avant fin 2007, lors de la prochaine commission mixte paritaire :

- à négocier de nouvelles dispositions relatives au temps de repos entre 2 journées de travail afin de porter notamment à 9 heures ce temps de repos en cas de surcroît d'activité et avec l'accord du salarié ;
- à examiner le statut des cadres ;
- à mettre en place la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GNC ;
SYNHORCAT ;
UMIH.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;
INOVA CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT ;
Syndicat national hôtellerie restauration CFTC.

ANNEXE I

L'aménagement du temps de travail

Article 19

Modulation du temps de travail

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail sous réserve de la fixation d'un plafond annuel d'heures, tel que précisé ci-dessous, et des dispositions prévues par le présent accord en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire, justifiées par la durée du travail définie à l'article 3 du présent avenant.

L'industrie hôtelière étant très 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.

Ainsi, s'appuyant sur les textes relatifs à la modulation et sur la base des dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, et dans la perspective du développement de l'emploi, il est prévu une nouvelle organisation du travail, sur tout ou partie de l'année : année civile, exercice comptable, saison ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les salariés y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

19.1 Principe

Le principe de modulation permet par le jeu d'une compensation arithmétique que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

Le régime de modulation des horaires prévu par le présent avenant est réputé suffisamment adapté pour permettre une application directe dans les entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du travail peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 607 heures.

19.2 Durées maximales de présence

En tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

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 aux articles L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R. 212-8, R. 212-9, R. 212-10 du code du travail.

19.3 Programme indicatif des horaires

Le programme indicatif annuel de la répartition des horaires ainsi que sa modification devront être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants doivent être respectés en cas de modification de la programmation.

Les salariés sont avisés, au moins 7 jours ouvrés à l'avance, de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à l'industrie hôtelière, les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

La diversité des situations rencontrées 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 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.

En cas de non-respect du délai de 7 jours, le salarié bénéficie des contreparties suivantes :

- soit un repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de 7 jours.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 7 jours, ayant effectué pendant les 2 jours de retard 18 heures de travail, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

- soit toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

19.4 Calendrier individualisé

L'activité des salariés peut être organisée selon un calendrier individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou basse activité.

Les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification du calendrier, le salarié devra être informé dans les conditions prévues à l'article 19.3 ci-dessus.

L'employeur devra communiquer au salarié en même temps que son bulletin de paie un document faisant état du décompte des horaires du salarié.

Les modalités de l'article 19.8 régissant les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents trouvent application en cas de calendrier individualisé.

19.5 Heures supplémentaires

Seuil de déclenchement et régime des heures supplémentaires :

En cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire visé à l'article 19.2 ci-dessus, ces heures seront payées en qualité d'heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant.

De même, lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période annuelle de modulation excédera la durée annuelle fixée à l'article 19.1 ci-dessus, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année, à raison :

- d'une majoration de 10 % pour les heures effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures ;
- d'une majoration de 20 % pour les heures effectuées entre 1 791 heures et 1 974 heures ;
- d'une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1 974 heures.

Amplitude de la modulation :

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire hebdomadaire minimal fixé en période basse à 0 heure et d'un horaire hebdomadaire maximal en période haute fixé à 48 heures de travail effectif.

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

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 130 heures par an.

Toutefois, ce contingent annuel est porté à 360 heures par an lorsque la modulation est construite sur la base d'une amplitude peu élevée, c'est-à-dire :

- soit comprise entre une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ;
- soit lorsque le volume d'heures modulées n'excède pas 70 heures par an et par salarié.

19.6 Chômage partiel

Lorsque la durée minimale fixée par l'accord ne peut être atteinte, les heures non effectuées peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

19.7 Rémunération

L'employeur aura le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

19.8 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

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 ;
- 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 modulation 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 moyen hebdomadaire, dans le respect des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail ;
- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paie dans le respect des articles sus-visés. 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 modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

19.9 Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire

La modulation doit permettre une meilleure gestion de l'emploi des entreprises en permettant une plus grande adaptation de l'emploi par rapport à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en place pour occuper les postes à pourvoir que ce soit en cas d'absence temporaire de salariés ou en cas de surcroît temporaire d'activité.

Toutefois, lorsque cela est nécessaire, l'employeur pourra avoir recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat à durée déterminée pourra prévoir une répartition du travail modulée sur tout ou partie de la durée du contrat dans le respect de l'article 19.8.

Lorsque le personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Article 20

Organisation du temps de travail sous forme de cycle

Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22.2 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997, sous réserve des adaptations suivantes :

La durée hebdomadaire moyenne, calculée sur la durée du cycle, doit être établie en référence à la durée légale de 35 heures par semaine. Les durées maximales applicables sont celles fixées à l'article 6 du présent avenant.

Article 21

Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent octroyer en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des 4 premières heures.

Ces journées de repos s'acquièrent semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective) au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées selon 2 variantes dont les conditions sont définies ci-après.

21.1 Répartition sur 4 semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 212-9-1 du code du travail et en référence à la durée légale de 35 heures par semaine, l'employeur peut organiser l'aménagement du temps de travail selon un rythme respectant les 4 semaines.

21.2 Répartition des jours de repos sur l'année

Les jours de repos peuvent être répartis sur l'année dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates seront déterminées par l'employeur.

Toutefois, la modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles définies à l'article 19.3 du présent accord ou accord exprès du salarié.

Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont choisies par le salarié au moins 15 jours à l'avance afin de tenir compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification motivée par le salarié de la ou les dates précitées ne pourra intervenir que dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

A moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne-temps, ces journées ou demi-journées de repos devront être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence de leur acquisition qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

Article 22

Temps partiel modulé sur l'année

Les présentes dispositions sont d'application directe.

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé dans les conditions suivantes :

- le temps partiel modulé qui consiste à faire varier sur toute ou partie de l'année, ou la saison, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat peut concerner tous les salariés ;
- la durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est la suivante :
 - la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à 2/3 de celle fixée au contrat, soit en principe 24 heures sauf accord écrit et exprès du salarié ;
 - la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ne peut être inférieure à 3 heures ;
- les horaires de travail peuvent varier à l'intérieur des limites suivantes :
 - la durée du travail prévue dans le contrat de travail peut varier dans le respect des limites suivantes : la durée du travail ne peut être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au contrat et ne peut dépasser 1/3 de cette durée.
 - exemple : la durée minimale du contrat de travail sauf accord exprès contraire du salarié est de 24 heures par semaine, l'horaire du salarié ne pourra être inférieur à 16 heures ni supérieur à 32 heures par semaine ;

- le programme indicatif annuel de la durée de travail est communiqué 1 mois avant le début de la période ;
- les horaires et leur répartition feront l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié tous les mois ;
- les modalités et les délais selon lesquels les horaires peuvent être modifiés obéissent aux règles concernant le temps partiel classique ;
- le décompte de la durée de travail se fera conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant ;
- la rémunération de ces salariés sera lissée sur la période de référence.

Le contrat à temps partiel est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants.

ANNEXE II

Exemples relatifs aux jours fériés

1. Les jours fériés garantis

1.1 Modalités d'octroi des jours fériés garantis

Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.

Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que l'entreprise décide de fermer l'établissement 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 que la présence du salarié est nécessaire, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie en plus de sa rémunération habituelle :

- soit d'une journée de compensation ;
- soit d'une indemnisation équivalente.

1.2 Décompte des jours fériés garantis :

Cas des salariés des établissements permanents :

Au terme de cette période de 12 mois, ces 5 jours fériés doivent avoir été pris, compensés ou indemnisés. A défaut, le salarié devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ces 5 jours fériés garantis peuvent, le cas échéant, constituer une semaine de congés.

Cas des établissements saisonniers et des salariés sous contrat saisonniers des établissements permanents.

Exemple de calcul : selon les modalités définies au titre III, un salarié ayant un contrat de 4 mois bénéficie de $4/12$ de 5 jours fériés garantis, soit 1,66, arrondis à 2 jours fériés garantis.

Cas des salariés à temps partiel :

Exemple d'un salarié à temps partiel travaillant 5 jours ou plus par semaine. Il bénéficie du même nombre de jours fériés garantis qu'un salarié à temps complet, soit 5 jours fériés par an.

Exemple d'un salarié à temps partiel travaillant 4 jours dans la semaine. Il bénéficie de $4/5$ de 5 jours fériés garantis, soit 4 jours fériés garantis.

2. Les 3 autres jours fériés

Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié ne bénéficie ni d'une journée de compensation ni d'une quelconque indemnisation.

Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de fermer l'établissement 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 que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie de 1 journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.

ANNEXE III

**Feuille de décompte journalier de la durée du travail
avec récapitulatif hebdomadaire**

Identification de l'établissement :

Identification du salarié :

Qualification :

Mois de :

Année :

Aménagement du temps de travail :

SEMAINE du au	HEURE DE PRISE de fonction	PAUSE		PAUSE		HEURE DE DÉPART du travail	DURÉE DE TRAVAIL	SIGNATURE du salarié
		Début	Fin	Début	Fin			
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								

SEMAINE du au	HEURE DE PRISE de fonction	PAUSE		PAUSE		HEURE DE DÉPART du travail	DURÉE DE TRAVAIL	SIGNATURE du salarié
		Début	Fin	Début	Fin			
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Total hebdomadaire de la durée du travail								
Solde des heures accomplies								Signature de l'employeur