

HCR : LES SPECIFICITES A CONNAITRE

La convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 fixe des règles spécifiques à ce secteur d'activité (heures supplémentaires, jours fériés, avantage en nature...). Focus sur ce texte qui concerne le plus important des secteurs d'activité.



Les heures supplémentaires

La durée conventionnelle de travail est de 35 heures.

Les **majorations applicables** aux heures supplémentaires HCR sont inférieures aux majorations légales :

- **10%** : De la 36ème à la 39ème heure.
- **20%** : De la 40ème à la 43ème heure.
- **50%** : A partir de la 44ème.

*Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être **remplacé en tout ou partie par un repos compensateur.***

Pour les salariés rémunérés au « pourcentage service », l'employeur doit ajouter au pourcentage service le paiement des majorations ci-dessus, au titre des heures supplémentaires effectuées.

Les repas

L'employeur a l'obligation de nourrir les salariés qui sont présents pendant les horaires du service, ou, à défaut, de leur verser une indemnité compensatrice (*arrêtés Parodi du 22/02/1946*).

En pratique ?

Il faut tenir compte des horaires de travail de chaque salarié !

La société doit fournir un repas au salarié, ou lui verser une indemnité égale au Minimum Garanti :

- Le salarié est **présent sur son lieu de travail** à l'heure normale des repas
- Et si l'établissement est **ouvert à la clientèle** à ces heures-là

Si le salarié consomme le repas : il aura un **avantage en nature brut**, repris en bas de bulletin.

Si le salarié ne consomme pas le repas : il aura une **indemnité repas**, uniquement dans le brut.
Ex : absence congés payés, arrêts de travail...

Dès lors que la société fournit les repas aux salariés, ils sont considérés comme des avantages en nature, même si un salarié décide de sa propre initiative de ne pas en bénéficier (en préférant, par exemple, prendre son repas à son domicile).

Les jours fériés garantis

Les jours fériés sont de 3 natures : le 1er mai, les jours fériés garantis et les jours ordinaires. Ce nombre de jours garantis est fixé par la CCN, mais ils sont **déterminés à l'avance par l'employeur** sur une année civile.

Conditions pour bénéficier des jours fériés garantis

Les salariés du secteur HCR bénéficient, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours par an :

- **6 jours** « garantis »
- **4 jours** fériés « ordinaires »

Pour bénéficier de ces 6 jours garantis, le salarié doit avoir :

- 1 an d'ancienneté pour les établissements « permanent » / ouvert au minimum 9 mois dans l'année
- 9 mois d'ancienneté dans les établissements saisonniers et / ou pour le salarié en contrat saisonnier

Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés au prorata de leur nombre de jours travaillés :

Nombre de jours travaillés dans la semaine	5	4	3	2	1
Nombre de jours fériés garantis acquis	6	5	4	3	2

Le régime des différents jours fériés : quelles contreparties ?

	<u>1^{er} mai</u>		<u>Jour férié garanti</u>		<u>jour férié autre</u>	
	Salaire normal	Avantage en + ?	Salaire normal	Avantage en + ?	Salaire normal	Avantage en + ?
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 100%	oui	oui : jour repos ou majoration 100%	oui	oui : jour repos

En pratique ?

L'employeur doit vérifier que le salarié a bien eu 6 jours garantis !

L'employeur doit faire cette vérification en fin d'année civile, ou bien à la fin de la saison.

Si le salarié a travaillé pendant les jours fériés, sans compensation, l'employeur devra lui « rendre » 6 jours de **repos ou lui payer l'équivalent**, dans les 6 mois suivant la fin de la période

Pour les saisonniers : paiement de la « compensation » à la fin de la saison ou du CDD

Pour les permanents : délai jusqu'au 30 juin suivant pour octroyer des repos ou payer les jours

Les salariés sous contrat « particulier »

Le contrat saisonnier :

Contrats conclus lorsque l'entreprise a besoin de « renfort » pour une période de **suractivité** se répétant **chaque année**, à date à peu près **fixe**, en fonction du **rythme des saisons** ou des **modes de vie collectifs**.

- Durée de **1 mois minimum à 9 mois maximum**
- **Ancienneté** déterminée en **cumulant la durée de chaque CDD saisonnier** successif dans l'entreprise
- **Droit à la reconduction** pour la saison suivante, si :
 - Le salarié a travaillé au moins pendant 2 saisons consécutives dans l'entreprise
 - Et si l'employeur a un emploi saisonnier disponible, compatible avec sa qualification

Le contrat d'usage dit « contrat d'extra »

Le secteur HCR est l'un des secteurs où le recours au CDD d'usage est possible : postes pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir à un CDI, car ayant par nature un **caractère temporaire et non durable**.

➔ **CF fiche pratique 7-2015 pour plus de précisions**

La mutuelle obligatoire

- Condition **d'ancienneté** : la condition d'un mois est désormais supprimée : adhésion **dès l'embauche**
- **Répartition 50 / 50** entre employeur et salarié
- Le montant de la **cotisation** obligatoire est de **32 €/mois** en 2017 (*régime d'Alsace-Moselle : 22.90 €*)

Les différents cas de dispense d'affiliation à la mutuelle		
Cas de dispense prévus dans la convention collective HCR	Salariés ayant un CDD de moins de 1 mois	Dispense pour toute la durée du CDD
	Salariés temps partiel et apprentis dont la cotisation salariale est > à 10% de leur salaire brut	Dispense pour toute la durée du contrat, tant que la condition liée au salaire est respectée
Cas de dispense de droit commun, pouvant toujours être invoqués	Salariés déjà bénéficiaires d'une mutuelle individuelle, de la CMU, ou de l'aide à l'acquisition d'une mutuelle	Dispense temporaire, jusqu'à l'échéance annuelle du contrat « personnel »
	Salariés bénéficiaires d'une couverture santé collective obligatoire par ailleurs (<i>multi employeur, ayant droit du conjoint, SNCF, Alsace-Moselle....</i>)	Attention : pas de dispense si la mutuelle du conjoint prévoit l'affiliation de l'ayant droit à titre facultatif
	CDD ou un contrat de mission de moins de 3 mois	Dispense pour toute la durée du CDD



Attention :

Pour plus de détails et de précisions il faut toujours aller vérifier dans la convention collective « hôtels, cafés, restaurants »