



Hôtels Cafés Restaurants (HCR)

**5 SPÉCIFICITÉS DE LA CONVENTION
COLLECTIVE**

A JOUR AU 01/01/2022

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS LÉGISLATIVES





Les heures supplémentaires

La gestion des heures supplémentaires est un point sensible dans la relation employeur / salarié. Entre réserve de travail pour le patron et complément de rémunération pour le salarié, il est nécessaire de maîtriser la législation pour optimiser la gestion de vos effectifs.

La durée conventionnelle est de 35 heures

La convention collective HCR prévoit une durée conventionnelle du travail de 35 heures par semaine. Il est bien entendu possible d'y déroger dans le cadre du contrat de travail.

Les majorations applicables aux heures supplémentaires

Le droit du travail prévoit que les heures supplémentaires soient majorées par rapport aux heures classiques. Ainsi, à partir de la 36ème heure de travail, le salarié a une rémunération brute de l'heure supérieure à celle d'origine.

Vous noterez que la convention collective HCR prévoit des majorations inférieures aux majorations légales, celles appliquées dans d'autres secteurs d'activité pour d'autres conventions collectives.

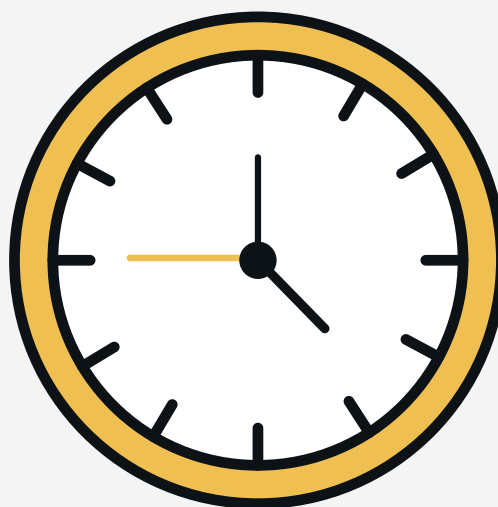
1h à 35h : Rémunération normale

36h à 39h : + 10%

40h à 43h : + 20%

44h et suivantes : + 50%

Pour les salaires rémunérés au "**pourcentage service**" (rémunérés en totalité au pourboire), l'employeur doit ajouter au pourcentage service le paiement des majorations ci-dessus, au titre des heures supplémentaires effectuées.



Exemple

Prenons le cas d'un salarié ayant travaillé 46 heures sur une semaine. Il est rémunéré 15€ bruts de l'heure habituellement.

1h à 35h : $15€ \times 35 = 525€$

36h à 39h : $15€ \times 1.1 \times 4 = 66€$

40h à 43h : $15€ \times 1.2 \times 4 = 72€$

44h à 46h : $15€ \times 1.5 \times 3 = 68€$

Total brut de la semaine : 731€



Le repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut-être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur soit :

- 110 % entre la 36ème et la 39ème heure
- 120 % entre la 40ème et la 43ème heure
- 150 % au-delà de 44 heures



Les repas pris au travail

L'obligation de nourrir son personnel

Les employeurs du secteur des HCR ont l'obligation de nourrir leur personnel présent au moment des repas. Ils doivent fournir le ou les repas, ou verser une indemnité compensatrice si :

- L'établissement est ouvert à la clientèle au moment des repas ;
- Le salarié est présent au moment desdits repas.

Un avantage en nature fiscalisé

Cet avantage en nature est une forme de rémunération soumise à toutes les cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu pour le salarié.

- Si le salarié consomme le repas : il aura un avantage en nature brut, déduit en bas de bulletin (pour ne pas le payer deux fois) ;
- Si le salarié ne consomme pas le repas : il aura une indemnité repas, uniquement en cas de présence (hors congés payés, arrêt de travail etc.).

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



Les hôtels sans restaurant sont aussi concernés

C'est l'offre d'un service au public pendant les heures habituelles de repas, quelle que soit l'activité et l'obligation de présence du salarié pendant cette période qui entraîne l'obligation de nourriture. Celle-ci n'est donc pas limitée aux seuls établissements de restauration.



Comment calculer les repas dus?

Un usage constant dans la profession octroie deux repas par jour aux salariés dont la durée de présence journalière est supérieure à 5 heures et un seul repas pour les salariés travaillant au maximum 5h par jour (sous réserve du respect de la double condition énoncée ci-dessus). Ces repas sont attribués en fonction du nombre de jours qui ont été réellement travaillés dans le mois, ce qui en fait un élément de paye variable.



Les heures de nuit

Définition du travail de nuit

Commençons par déterminer ce qu'est le travail de nuit.

22 Heures

7 Heures



Est considéré comme **travailleur de nuit** tout salarié répondant à l'un des critères suivants :

- 3 heures (et plus) travaillées de nuit au moins 2 fois par semaine
- 70 heures (et plus) travaillées de nuit par trimestre
- 280 heures (et plus) travaillées de nuit par année civile



Travail de nuit et apprentissage

Le travail de nuit est interdit pour les apprentis. Une exception est possible de 22h à 23h30 avec une autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable.

Contrepartie du travail de nuit

Le travailleur de nuit bénéficie soit d'une contrepartie en repos de 1% par heure de nuit travaillée soit d'un forfait de repos de 2 jours par an.





Les jours fériés

Les jours fériés sont de 3 natures :

- le 1er mai,
- les jours fériés garantis,
- les jours ordinaires.

Ce nombre de jours garantis est fixé par la convention collective 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 1er mai, de 10 jours fériés par an :

- 6 jours garantis
- 4 jours 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 pour le salarié en contrat saisonnier



Les **salariés à temps partiels** bénéficient des jours fériés au prorata des jours travaillés

<u>Nb de jours travaillés par semaine</u>	<u>Nb de jours fériés garantis acquis</u>
5	6
4	5
3	4
2	3
1	2

Quelles contreparties pour les jours fériés ?

	1er mai		Jour férié garanti		Autre jour férié	
	Salaire normal	Avantage +	Salaire normal	Avantage +	Salaire normal	Avantage +
Jour de repos habituel : le salarié ne travaille pas	✓	✗	✓	✗	✓	✗
Entreprise fermée : le salarié ne travaille pas	✓	✗	✓	✗	✓	✗
Le férié tombe un jour de travail habituel : le salarié travaille	✓	Majoration 100%	✓	Majoration 100%	✓	Jour de repos

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'à 30 juin suivant pour octroyer des repos ou payer les jours.



Les contrats particuliers

Le contrat saisonnier

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette etc.) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Il se caractérise par :

- Une durée de 1 mois minimum à 9 mois maximum ;
- L'ancienneté est déterminée en cumulant la durée de chaque CDD saisonnier successif dans l'entreprise ;
- Le contrat peut être reconduit 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 d'extra)

Le contrat d'extra ou contrat d'usage est un CDD particulier qui permet à un employeur d'embaucher un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (quelques heures à plusieurs journées).

Ce contrat ne peut être utilisé que pour répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique. Ce type de contrat ne peut être conclu que dans des secteurs d'activité strictement définis.



Synthèse d'autres spécificités

MAJEURS

APPRENTIS/ ALTERNANTS



Durée journalière maximale

Cuisinier : 11h
Autres personnels : 11h30
Veilleur de nuit et réception : 12h
Personnel administratif : 10h

8h



Pauses

Pause de 20 minutes minimum toutes les 6 heures

Pause de 30 minutes minimum toutes les 4,50 heures



Durée hebdomadaire

39 heures

35 heures



Durée Maximale / semaine

48 heures par semaine
46 heures moyenne sur 12 semaines

35 heures

Pas de dépassement autorisé
Sauf accord de l'inspection du travail pour une durée limitée



Repos journalier minimum

11 heures consécutives

12 heures consécutives



Repos hebdomadaire minimum

- 2 jours consécutifs ou non
- 1 jour = 24h + 11h = 35 heures
- 1 jour non fractionnable + 2 demi-journées
- 1 demi-journée = 5 heures consécutives et amplitude maximum de 6 heures.

2 jours consécutifs



Repas

Le temps de repas n'est pas du travail effectif si le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles.



Habillage

Le temps d'habillage n'est pas du travail effectif.



LIVRE BLANC OFFERT PAR

KARDYNAL

Expertise comptable

LYON (69)
NICE (06)



WWW.KARDYNAL.FR

[KARDYNAL_GROUP](#)