

AVENANT N° 22bis
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS
RELATIF AUX CADRES AUTONOMES

Afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des précisions apportées par la Cour de Cassation intervenues depuis la signature de l'avenant n° 1 (article 13.2) du 13 juillet 2004, les partenaires sociaux ont engagé des négociations et ont abouti à la conclusion de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif au statut des cadres autonomes.

Le présent avenant fait suite aux réserves émises suite à l'arrêté du 29 février 2016 portant extension de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 selon lesquelles, à l'article 2.4 relatif « au suivi du temps de travail », il devait être précisé par un 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.

Cet avenant prend également en compte les nouvelles exigences issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié » et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect de ce cadre légal.

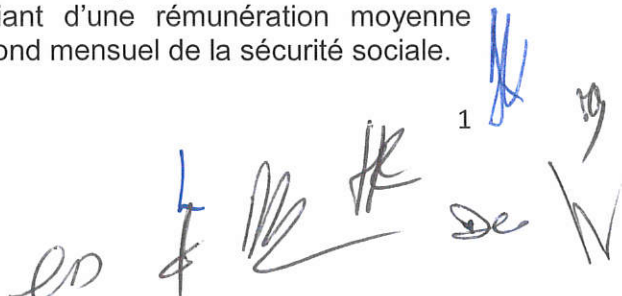
En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 22 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif aux cadres autonomes du 16 décembre 2014 et se substitue aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

1. Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année - la notion de cadre autonome

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 leur 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 pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année, qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

1



Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est à dire qu'il détermine notamment librement :

- ses prises de rendez-vous ;
- ses heures d'arrivée et de sortie en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;
- de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine ;
- de l'organisation de ses congés en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prises de congés fixées par l'employeur...

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

2. Forfait annuel en jours.

2.1 Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2 Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 jours sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

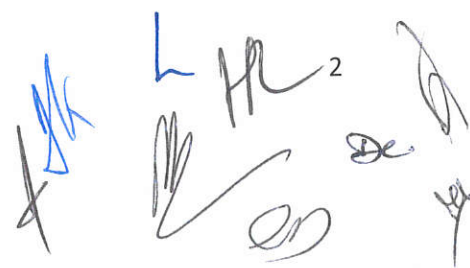
Il sera réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Cette règle de proratisation sera la même en cas d'absence, assimilées ou non à du temps de travail effectif.

2.3 Prise de jours de repos

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

2.4 Suivi du temps de travail

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés ...) ainsi que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pris et ceux restant à prendre.



L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

Pour cela, l'employeur procédera :

- à une analyse de la situation,
- et prendra, toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, si nécessaire, selon les modalités de l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR.

De plus, ces cadres doivent bénéficier du repos hebdomadaire selon les modalités prévues à l'article 21-3 de ladite convention collective. Par ailleurs, il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours devra bénéficier chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoqués la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

A la demande du salarié, un deuxième entretien pourra être demandé et l'employeur ne pourra pas le refuser.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé du salarié et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tels qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos. En d'autre terme, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant les jours fériés non travaillés, les repos hebdomadaires et les congés payés.

2.5 Renonciation à des jours de repos

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais, le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard trois mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

- 15% pour les 5 premiers jours supplémentaires;
- 25% pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

en & L HR 3 De. A

2.6 Suivi du recours aux forfaits annuel en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté conformément aux dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail.

3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier 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 aux articles L. 2231-6 ; L 2261-1 et D 2231-2 du code du travail [anciens art. L 132-10, alinéa 1er début ; L 132-10, alinéa 3 et L 132-10, alinéas 1er et 2].

4. Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

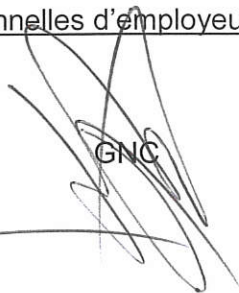
Paris, le 7 octobre 2016

Organisations professionnelles d'employeurs :

GNI-FAGIHT



GNC



SNRTC



GNI-SYNHORCAT



UMIH

