

CONVENTION COLLECTIVE (HCR)

. Hôtels-cafés-restaurants : nouveautés impactant la durée du travail (jours fériés) et la rémunération.

DUREE DU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} mars 2010, tout salarié d'un établissement permanent ayant au moins un an d'ancienneté bénéficie (en plus du 1^{er} mai) de 10 jours fériés par an, dont 6 « garantis ».

Quel est le régime des jours fériés garantis ?

Six jours fériés sont garantis : ils sont chômés et payés, ou compensés en temps, ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours là.

Au terme de l'année civile, si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ces jours « garantis », l'employeur doit l'informer par écrit des droits qu'il lui reste. Le salarié peut alors, en accord avec l'employeur et dans les 6 mois suivants, soit les prendre de manière isolée ou continue (pour constituer une semaine de congés), soit être indemnisé. A l'issue de ces 6 mois, les jours restant dus sont obligatoirement rémunérés.

NB : des particularités sont prévues (nombre de jours...) pour les établissements saisonniers, les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents et les salariés à temps partiel.

Et les quatre autres jours fériés ?

- soit le jour férié est chômé et payé ;
- soit il est travaillé et ouvre droit à un jour de compensation ;
- soit il coïncide avec un jour de repos et ne donne lieu ni à compensation, ni à indemnisation.

REMUNERATION

Depuis le 1^{er} mars 2010, une nouvelle grille conventionnelle de salaires est parue (les montants horaires bruts minimaux sont compris entre 8.92€ et 17.14€). D'autre part, l'employeur est redevable d'une nouvelle prime liée à la réduction de la TVA à 5.5%.

Attention – Si le taux réduit de 5.5% devait être supprimé ou relevé, la prime serait immédiatement supprimée.

Dans les entreprises ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009 (date d'application du taux de TVA réduit) des contreparties sociales équivalentes, directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA, ces contreparties ne se cumulent pas avec la nouvelle prime conventionnelle, à due concurrence, dès lors qu'elles sont versées chaque année et de façon pérenne.

Tous les salariés bénéficient de cette prime à condition d'avoir un an d'ancienneté à la date de versement et d'être présents dans l'entreprise ce jour là.

NB : les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de la prime au prorata de la durée de leur contrat à partir de 4 mois d'ancienneté dans un même établissement et/ou entreprise (cette condition d'ancienneté disparaît à l'expiration de la deuxième saison consécutive).

Le montant de la prime correspond à 2 % du salaire de base annuel dans la limite de 500€ par an pour un salarié à temps complet (proratisé pour les salariés à temps partiel).

Toutefois, le taux de la prime (plafonds compris) est modulé en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis dans le tableau ci-après en fonction du code NAF dont relève l'entreprise :

CODE NAF	ACTIVITE		
		COEFFICIENT	PLAFOND <i>(salarié à temps plein)</i>
56.10 A et 56.10 B	RESTAURANTS	100%	500€
56.10 Z	HOTELS AVEC RESTAURANT	50%	250€
55.10 Z + 56.30Z + 56.21Z + 93.11 Z et 93.29 Z	AUTRES ENTREPRISES	25%	125€

Le premier versement doit être effectué le 1^{er} juillet 2010 à l'échéance de la paie. Les versements suivants se feront chaque année à la même date d'échéance.

NB : Pour les salariés saisonniers, la prime doit être versée au terme du contrat saisonnier (sauf rupture à l'initiative du salarié).

Sources : Avenant n° 6 du 15 décembre 2009 à la convention collective des HCR (art.5), étendu par arrêté du 19 février 2010, JO du 24