



HCR : avenants à la convention collective

Dans le cadre du passage à la TVA à 5,5% au 1^{er} juillet 2009 et du contrat d'avenir conclu en avril 2009 sous l'égide d'Hervé NOVELLI, les instances patronales de votre profession s'étaient engagées à trouver un accord salarial avec les partenaires sociaux avant le 31 décembre 2009. Cela a été chose faite au 15 décembre dernier avec la conclusion de deux avenants (n°6 et n°10) à la convention collective des HCR.

Nous en présentons ci-après les principales dispositions, étant précisé que nous sommes encore en attente de précisions concrètes.

En préambule, il convient aussi de souligner que ces deux avenants n'ayant pas encore été étendus, ils ne sont applicables qu'aux HCR adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires (CPIH, FAGIHT et SYNHORCAT).

En clair, si vous n'êtes pas adhérent à un syndicat professionnel ou adhérent UMIH, qui est le syndicat majoritaire de la profession rappelons-le, cet accord ne vous est pas encore applicable. Il est néanmoins fort probable que les Pouvoirs Publics et Monsieur NOVELLI en tête vont tout mettre en œuvre pour que cela soit fait rapidement (au mieux en mars 2010 cependant, à notre avis).

Nota : rien ne vous empêche de l'appliquer spontanément dès à présent.

1. REMUNERATION ET QUALIFICATION

A. Une nouvelle grille de rémunération est mise en place

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Echelon 1	8,92	9,22	9,68	10,25	12,06
Echelon 2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
Echelon 3	9,10	9,63	9,97		17,14

Rappel : le SMIC horaire est passé à 8,86 Euros au 1^{er} janvier 2010.

B. Un engagement « moral » sur les salaires minimum et les qualifications

Cet engagement est plus que moral puisque les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du niveau 1, échelon 1 soit au moins égal à 1,01 SMIC (ou SMIC + 1%). Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en CMP (Commission Mixte Paritaire) afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du SMIC, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

C. Revalorisation des qualifications (CQP) via un dépoussiérage de la grille de qualification

- Employé d'étages..... N1, E3
- Agent de restauration..... N1, E3
- Commis de cuisine N2, E1
- Serveur N2, E1
- Pizzaiolo..... N2, E2
- Cuisinier N2, E2
- Réceptionniste N2, E2
- Assistant d'exploitation N4, E1

A noter que ce dépoussiérage s'accompagnera, au 1^{er} trimestre 2010, d'une refonte complète de la grille de classification.

2. PREVOYANCE ET MUTUELLE

A ce niveau, deux décisions de principe ont été arrêtées :

A. Réexamen, d'ici une année, du dispositif actuel de prévoyance

Rappel : ce dispositif, récemment mis en place (1^{er} janvier 2007), est relativement peu coûteux (0,80% des salaires bruts repartis de manière égalitaire entre employeur et salarié) mais ne couvre pas, à titre d'exemple, les salariés pour les 90 premiers jours d'arrêt.

B. Création d'une mutuelle au plus tard le 1^{er} juillet 2010

Pour ce faire, une commission mixte paritaire devrait être mise en place très prochainement.

3. MISE EN PLACE D'UNE PRIME LIEE A LA BAISSSE DE LA TVA

Cette prime a fait couler beaucoup d'encre et abondamment transpirer les partenaires sociaux : elle a longtemps été la pierre d'achoppement dans les négociations.

A. Bénéficiaires

Ensemble des salariés du secteur HCR sous réserve de remplir deux conditions cumulatives :

- avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime ;
- être présent dans l'entreprise au jour du versement de la prime.

Saisonniers : les saisonniers peuvent bénéficier de cette prime :

- au prorata de la durée de leur contrat de travail, à partir de 4 mois d'ancienneté ;
- en tout état de cause et toujours au prorata de la durée de leur contrat dès la seconde saison consécutive effectuée dans le même établissement.

B. Montant de la prime

Pour un temps complet, elle s'établit à 2% du salaire de base annuel, limitée à 500 Euros par an.

Pour les temps partiels, elle est calculée dans les mêmes conditions mais au prorata de leur temps de travail.

Enfin, la prime est modulée, y compris pour le plafond évoqué ci-avant, selon la nature d'activité de l'entreprise et l'impact de la réduction du taux de TVA (cf. code NAF).

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
56.10A 56.10B	Restaurant	100%	500 Euros
55.10Z	Hôtels avec restaurant	50%	250 Euros
55.10Zp 56.30ZP 56.21Z 93.11Z 93.29Zp	Autres entreprises	25%	125 Euros

Exemple : un chef rémunéré 2.500 Euros / bruts mensuels verra sa prime plafonnée à :

- 500 Euros* s'il travaille dans un restaurant pur ;
- 250 Euros s'il travaille dans un hôtel-restaurant.

* Plafonnement à 500 Euros car $\Rightarrow 2.500 \times 12 \times 2\% = 600 \text{ Euros} > 500 \text{ Euros}$.

C. Conditions de versement de la prime

- Au 1^{er} juillet 2010 pour la première fois et ensuite tous les ans à la même date.
- Pour les saisonniers au terme du contrat de travail.

D. Conséquences financières

Nous nous tenons à votre disposition pour simuler avec vous les conséquences financières de cet accord. Il conviendra néanmoins de ne pas omettre dans le raisonnement les autres facteurs de renchérissement du coût du travail dans votre secteur d'activité :

- perte, au 1^{er} juillet 2009, des aides HCR ;
- augmentation possible des cotisations de prévoyance ;
- mise en place à venir d'une mutuelle ;
- mise en œuvre (cf. ci-après) de deux jours fériés supplémentaires garantis.

Précisons également que cette prime ne saurait se substituer à d'autres avantages salariaux mis spontanément en place au 1^{er} juillet 2009 lors de la baisse de la TVA.

Exemple : soit un salarié rémunéré à 1.700 Euros / bruts (# 1.300 Euros nets mensuels) dans un restaurant et remplissant les conditions d'éligibilité à la prime.

Sa prime sera égale à :
1.700 Euros \times 12 \times 2% = 408 Euros bruts.
Net perçu par le salarié : # 320 Euros.
Coût pour l'employeur : # 500 Euros.

Cette prime représente donc une hausse de salaire de 2%.

E. Pérennité de la prime

Cette pérennité a longtemps été source de conflits dans les négociations du quatrième trimestre dernier. Finalement, il a été convenu entre partenaires sociaux :

- que la prime soit conditionnée à l'application de la TVA à 5,5%. Donc si le taux venait à augmenter, elle serait immédiatement supprimée (pas d'application du principe des avantages acquis) ;
- qu'au 30 septembre 2012 au plus tard un bilan sera établi par les partenaires sociaux sur ce dispositif.

4. DEUX JOURS FERIES SUPPLEMENTAIRES

A. Le droit à jours fériés

	Conditions d'ancienneté	Nombre de jours fériés	Nbre de jours fériés garantis
Etablissement permanent	1 an	10 jours + le 1 ^{er} mai	6 jours fériés garantis
Etablissements saisonniers ou saisonniers dans un établissement permanent	9 mois	Prorata de la durée du contrat de travail	Prorata de la durée du contrat de travail

B. Prise des jours fériés garantis

Etablissement permanent, trois étapes possibles :

- Au terme de l'année civile, il appartiendra à l'entreprise de vérifier que le salarié a bien bénéficié des 6 jours fériés garantis. Dans le cas contraire, elle devra lui remettre une information écrite sur ses droits restants dus.
- Dans les 6 mois suivants le salarié pourra :
 - soit les prendre ;
 - soit être indemnisé à due concurrence.
- Au bout de 6 mois, soit le 30 juin N+1, il sera en tout état de cause indemnisé pour les jours restants dus.

Pour les temps partiels, les conditions d'application sont identiques dès lors que le temps de travail est réparti sur au moins 5 jours par semaine. Pour les autres, un prorata est calculé dès lors que le temps de travail est réparti sur moins de 5 jours.

Pour les saisonniers, les choses sont plus simples : l'employeur devra indemniser le salarié des jours restants dus à la terminaison du contrat de travail saisonnier.

5. VALORISATION DE LA FONCTION TUTORALE

Une prime de 2% du salaire de base mensuel (dans la limite de 12 mois) sera désormais versée aux tuteurs accrédités CPNE / IH encadrant les jeunes en contrat de professionnalisation. Elle sera versée en une seule fois à l'issue du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme du 12ème mois, quelle que soit la durée du contrat.

6. NEGOCIATIONS FUTURES, CALENDRIER

Les étapes ultérieures ont d'ores et déjà été planifiées et les prochaines négociations devraient porter :

- sur la refonte de la grille de classifications au 1^{er} trimestre 2010 ;
- sur l'emploi des séniors au 2nd trimestre ;
- et enfin, sur l'égalité homme-femme au 3^{ème} trimestre.

Mais la principale étape reste l'extension des deux avenants conclus le 15 décembre dernier. Nous ne manquerons donc pas de vous tenir informés dès extension de cet avenant et parution d'autres précisions.

Source : accord salarial du 15 décembre 2009.

www.secob.fr