

Bonjour,

Je me présente Magali, 31 ans et serveuse depuis 15 ans (dont 4 ans en apprentissage) je suis diplômée du CAP/BEP restauration service en salle et d'un BAC PRO restauration service en salle. Je suis salariée, je ne fais pas partie d'un syndicat, je n'ai pas de formation de juriste (mais si je devais me convertir, ça serait le cas) tous les éléments que je vais expliquer, viennent de la convention collective HCR consultable sur son lieu de travail ou le net, de l'inspection du travail et du conseil des prudhommes. Je vais résumer et être plus simple que les textes officiels. Je tiens à m'excuser pour les fautes d'orthographe et de grammaire, mais le Français n'a jamais été ma matière la plus forte, le principal c'est de me comprendre, mieux que notre convention...

1/ L'embauche:

Alors là est le point que la plus part des patrons ne savent pas ou ne font pas attention. Il y a des Niveau et Echelon différents selon notre qualification. Toutes personnes ayant un diplôme niveau CAP/BEP sans expérience est embauché au minimum N2/E1= Employé qualifié, alors que généralement on est tous au N1/E1 = Employé (sans expérience et sans formation), y a de quoi être dégoûté hein? Bien sûr, n'allez pas vous en prendre à vos patrons, car ils font appels à des comptables. Mais vous pouvez demander la revalorisation de votre statut et c'est ce que j'ai fait. A noter: on ne peut prétendre un statut agent de maîtrise (BAC Pro) si on n'a pas les responsabilités qui vont avec, même si on a obtenu le diplôme. Si besoin, n'hésitez pas à poser des questions en MP, je ne peux malheureusement pas tout détailler, je traite les « grandes lignes »

Tableau des salaires :

	Niveau I = Employé			Niveau II = Employé qualifié		
	Ech 1	Ech 2	Ech3	Ech 1	Ech 2	Ech3
Taux Horaires Brut au 01/01/15	9,63 €	9,66 €	9,72 €	9,86 €	10,02 €	10,40 €
Niveau Requis	sans expérience et sans diplôme	avec une formation	avec une 1ère expérience	niveau CAP/BEP	CAP avec une 1ère expérience	CAP/BEP avec 2 ans d'expérience
Salaire Brut Mensuel* (35h)	1 460,58 €	1 465,13 €	1 474,23 €	1 495,47 €	1 519,73 €	1 577,37 €
Salaire Brut Mensuel* (39h)	1 644,16 €	1 649,28 €	1 659,52 €	1 683,43 €	1 710,74 €	1 775,62 €
* hors avantages en nature nourriture et logement						

	Niveau III= Employé qualifié		
	Ech 1	Ech 2	Ech3
Taux Horaires Brut au 01/01/15	10,43 €	10,49 €	10,79 €
Niveau Requis	après une expérience de 2 ans en niveau II/3	après une expérience de 2 ans en niveau III/1	après une expérience de 2 ans en niveau III/2 contrôlée
Salaire Brut Mensuel* (35h)	1 581,92 €	1 591,02 €	1 636,52 €
Salaire Brut Mensuel* (39h)	1 780,75 €	1 790,99 €	1 842,21 €
* hors avantages en nature nourriture et logement			

	Agent de Maîtrise			Cadre		
	Niveau IV			Niveau V		
	Ech 1	Ech 2		Ech 1	Ech 2	Ech3
Taux Horaires Brut au 01/01/15	10,95 €	11,12 €		12,95 €	15,05 €	20,63 €
Niveau Requis	BAC/BTS	apres une expérience de 2 ans en niveau IV/1 controlée		BAC + 3 Assure le suivie et le contrôle des resultats	BAC + 3 mais il doit etre force de position	il contrôle les précédents échelons
Salaire Brut Mensuel* (35h)	1 660,79 €	1 686,57 €		1 964,13 €	2 282,63 €	3 128,95 €
Salaire Brut Mensuel* (39h)	1 869,53 €	1 898,55 €		2 210,99 €		3 522,22 €
* hors avantages en nature nourriture et logement						

Maître d'hotel	Niveau IV/ Echelon 1 à 2
Chef de rang	Niveau III/ Echelon 1 à 3
Serveur	Du Niveau I/ Echelon 1 au Niveau III/ Echelon 3
Commis de salle	Du Niveau I/ Echelon 1 au Niveau II/ Echelon 3
Hôtesse d'accueil	Du Niveau I/ Echelon 1 au Niveau III/Echelon 1
Barman	Niveau III/ Echelon 1 à 3
Sommelier	Du Niveau III/ Echelon 1 au Niveau IV/ Echelon 2

Le contrat de travail doit être **écrit** et remis au plus tard dans les 48 heures.

Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- référence aux textes conventionnels (HCR) et accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe ;
- immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise, siège social ;
- lieu de travail (à défaut, indication du lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits) ;
- fonction, statut, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classifications ;
- rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le minimum garanti ;
- identité du salarié selon les dispositions légales ;
- durée du travail hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou saisonnière ;
- période d'essai ;
- date et heure d'embauche ;
- nom et adresse de la ou des caisses de retraites complémentaires et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ;
- durée du congé payé.

L'employeur a une obligation de fournir le repas, si la prise de poste se fait avant l'heure du service ou une compensation financière si le salarié prend son poste pour le service. Le montant est de 3.52€ au 1 janvier 2015.

Le saviez-vous : le minimum d'heure de travail pour un salarié par jour et de 2H, donc si on vous fait venir pour 1H ou 1H30, le patron doit vous payer 2H.

2/La période d'essai :

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La période d'essai, ainsi que sa durée, devra obligatoirement être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche.

Durée de période d'essai Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR)

- cadres supérieurs : accord de gré à gré
- cadres : 3 mois pouvant être renouvelée une fois
- agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelée une fois
- autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelée une fois (sauf pour les salariés de niveau I, échelon 1).

3/ Les jours Fériés :

1^{er} mai :

- Si le 1er Mai est un jour habituel de fermeture de l'entreprise (HCR) ou le jour de repos de tel ou tel membre du personnel, il n'y a aucune incidence au point de vue des rémunérations (les salariés payés au fixe touchent leur salaire normal et les salariés payés au service ne perçoivent aucune rémunération).

- Si le 1er Mai est un jour habituel d'ouverture pour l'entreprise et que l'employeur décide de fermer l'entreprise, il se devra d'assurer la rémunération normale.

- Si le 1er Mai est un jour normal de travail pour l'entreprise, Il y a lieu de régler une indemnité proportionnelle au moment du salaire correspondant à cette journée (pour les salariés payés au fixe) ou une indemnité égale au montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés des HCR payés au service.

Autres jours fériés :

Pour les établissements permanents et ouvert plus de 9 mois /an :

Les salariés ayant plus 1 an d'ancienneté ont 10 jours fériés /an en plus du 1^{er} mai, soit 6 jours fériés garantis et 4 non garantis.

En tout état de cause, il est accordé au salarié des HCR 6 jours fériés garantis. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours fériés ou chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les 4 autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire ;
- seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie de 1 jour de compensation ou payé double.
- le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

Dans les établissements saisonniers des HCR, tous les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 1 année d'ancienneté dans une même entreprise, bénéficient en plus du 1er Mai, le cas échéant, des jours fériés selon le calendrier et les modalités d'application définis ci-dessus au prorata de la durée du contrat de travail.

Dans les établissements ouverts plus de 9 mois, les salariés des HCR bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrat saisonnier qui relèvent des dispositions du paragraphe ci-dessus.

4/ Les congés payés :

Tout salarié employé des hôtels, cafés, restaurants (HCR), qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalent à un mois de travail effectif a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.

Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine.

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

Le congé principal doit être fixé entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **2 jours de congé supplémentaires** payés par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

L'indemnité de congé est fixée au 1/10 de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence, ou au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler. Le salarié bénéficiera de la formule la plus avantageuse.

Pour le personnel rémunéré au pourcentage (dans les HCR), la base de calcul de l'indemnité est fixée au 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence précédant le congé.

Pour le personnel rémunéré directement au pourboire, la base de calcul de l'indemnité est celle fixée par l'échelle forfaitaire de sécurité sociale, les avantages en nature étant inclus.

Congés pour événements familiaux Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR)

- Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :
- 4 jours pour le mariage du salarié
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (condition d'ancienneté : 3 mois)
- 3 jours au maximum pour présélection militaire (condition d'ancienneté : 3 mois)
-

Ces jours d'absence n'entraînent **pas de réduction de la rémunération**.

Si l'événement survient pendant la période de congés annuels, aucun congé compensateur ni indemnité ne seront dus de ce fait.

Lorsque le salarié des HCR doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 kilomètres aller-retour de son lieu de travail, il bénéficie d'un jour supplémentaire non rémunéré, pouvant être pris ou non sur les congés, en accord avec son responsable hiérarchique.

4/ La durée du travail :

La durée de présence sur les lieux de travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

Cuisiniers : 11 heures (journalières), 50 heures (hebdomadaires - moyennes sur 12 semaines);

Autres salariés : 11 h 30 (journalières), 50 heures (hebdomadaires - moyennes sur 12 semaines);

Veilleurs de nuit : 12 heures (journalières), 50 heures (hebdomadaires - moyennes sur 12 semaines).

a)Heures supplémentaires dans les HCR :

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents ;
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

Majoration des heures supplémentaires Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR)

- 10% : heures effectuées entre la 36ème et la 39ème heure
- 20% : heures effectuées entre la 40ème et la 43ème heure
- 50% à partir de la 44ème heure
- A l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur de 125 % pour les 8 premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

En cas de modulation :

- 10 % pour les heures effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures
- 20 % pour les heures effectuées entre 1 791 heures et 1 974 heures
- 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1 974 heures

b)Habillage - déshabillage :

Le temps d'habillage et de déshabillage dans les hôtels, cafés, restaurants (HCR) est exclu de la durée du travail.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou par le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties.

Les contreparties peuvent être prévues sous forme soit de repos, financière, soit toutes autres contreparties telles que notamment le blanchissage, la fourniture de vêtements professionnels, le logement dans l'entreprise ou à proximité immédiate.

Cette contrepartie devra être précisée dans le contrat de travail.

A défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié des HCR comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de 1 jour de repos supplémentaire par an (ou compensation en rémunération équivalente).

c)Temps partiel - Heures complémentaires :

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat de travail.

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5 % ;
- au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %.

En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 heures par jour est prévue.

d) Temps partiel – coupures :

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel dans les HCR ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (non compris le temps de repas et hors temps de pause) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- les 2 séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

e) Les cadres dirigeants :

Les cadres dirigeants des HCR sont ceux :

- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre dirigeant des HCR ne peut être inférieure à 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

f) Les cadres autonomes :

Il s'agit du personnel d'encadrement relevant du niveau 5 de la grille de classification de la convention nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR).

La rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre autonome ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, il est donc impossible d'établir un planning prédéterminé.

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.

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 217 par an.

Dans ce cas, le cadre doit recevoir, en annexe de son bulletin de paie, le décompte des journées travaillées, le nombre de jours de repos pris et ceux restant à prendre.

Si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel de 217 jours, le cadre devra bénéficier au cours des 3 premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

g) Les cadres intégrés :

Il s'agit du personnel d'encadrement des HCR dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire ou mensuelle) avec référence horaire incluant le paiement des heures supplémentaires et leur majoration.

h) Travail de nuit dans les hôtels, cafés, restaurants (HCR) - entre 22h00 et 7h00 :

Est considéré comme **travailleur de nuit** celui qui accomplit pendant la période de nuit :

- soit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ;
- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage " horaire de nuit " pour les établissements permanents sur l'année civile ;
- soit, sur une période d'un trimestre civil, 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

Durées maximales journalières :

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.

Cuisinier : 11 heures.

Autre personnel : 11 h 30.

Veilleur de nuit et personnel de réception des HCR : 12 heures.

Si la durée journalière dépasse 8 heures par jour, le salarié doit bénéficier d'une période de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation.

j) Temps de pause :

Au moins égal à 20 minutes au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures.

Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit :

- 1 % de repos par heure de travail effectuée pendant la période de nuit.
- pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 2 jours par an.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice et versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A suivre ... (contrat extra/saisonnier ; démission/ licenciement ; retraite ; maladie/accident du travail ; indemnités/ primes et apprentis)