

Avenant n° 33 du 19 juin 2024

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH

GHR

GNC

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO

FS CFDT

PREAMBULE

Malgré une forte inflation au cours de l'année 2023, les minima horaires applicables au sein de la branche HCR n'ont pas été rattrapés par les hausses successives du SMIC.

Afin de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont mené des négociations permettant de conserver cet avantage, et cela en dépit d'une situation économique incertaine voire défavorable pour les entreprises.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10 Z, 56.10 A, 56.10 B, 56.30 Z, 56.21 Z, 93.11 Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2 : MINIMA CONVENTIONNELS

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12.00 €	12.28 €	13.32 €	14.40 €	18.43 €
Échelon 2	12.08 €	12.55 €	13.54 €	14.77 €	21.78 €
Échelon 3	12.18 €	13.17 €	14.00 €	15.40 €	28.12 €

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

ARTICLE 4 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} 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.

ARTICLE 5 : REVISION ET MODIFICATION

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.