

**AVENANT N° 30 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES,
RESTAURANTS RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DANS LA BRANCHE**

Préambule :

Dans un contexte de transformation rapide des métiers des divers secteurs d'activité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux ont, dès 2017, engagé une réflexion prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés.

Ainsi, et afin de s'adapter aux nouvelles appellations des métiers, mais aussi à l'apparition en plus de 20 ans de nouveaux métiers dans les entreprises du secteur HCR, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité d'un toilettage important de la grille de classification de 1997.

Ils ont souhaité mettre en place une grille plus lisible et plus opérationnelle tant pour les entreprises que pour les salariés, notamment en termes de parcours professionnels et de reconnaissance des compétences et des formations.

Cette grille a pour but d'adapter les classifications à la réalité de tous les emplois de la branche professionnelle en tenant compte des spécificités de chaque fonction.

Elle réaffirme la reconnaissance et le positionnement des qualifications (certifications et diplômes) dans la branche des HCR.

Elle détermine le niveau et l'échelon du salarié selon le principe de critères classants précis prenant en compte son autonomie, ses qualifications, ses aptitudes techniques et l'animation d'équipe, le cas échéant.

Cette nouvelle grille de classification offre désormais de véritables perspectives de déroulement de carrière, renforçant ainsi l'attractivité de la branche, tant en termes de développement de l'emploi et de fidélisation, qu'en terme de formation professionnelle et de reconnaissance des qualifications.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification professionnelle est :

- **Un repère pour le salarié** : grâce à son positionnement, le salarié connaît clairement ce qu'il doit être capable de faire pour la fonction qu'il occupe.
- **Un outil pour les managers** : les attentes pour chaque fonction sont les mêmes d'un département à l'autre, d'un établissement à l'autre. Cela clarifie les enjeux stratégiques sur chaque métier et assure une cohérence globale par rapport à l'organisation.
- **Un outil pour le recrutement** : les définitions de fonction permettent de recruter sur un profil bien déterminé et de décrire le poste plus facilement. Ainsi, le cycle du processus de recrutement est plus rapide.

En conséquence, les dispositions du présent avenant et ses 4 annexes annulent et remplacent :

- Les dispositions du 1° et du 2° du II de l'article 34 du titre IX de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;
- L'annexe d'application n° 1 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;

- Les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 5 février 2007 ;
- Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009

Toujours dans l'objectif de renforcer l'attractivité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux expriment leur volonté de poursuivre le travail et notamment le point concernant la prise en compte de l'expérience professionnelle (article 34, III de ladite convention).

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.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas entraîner de discrimination 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 embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, 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 :

55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (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 - Grille de classification

2.1 – Présentation de la grille

La grille de classification des emplois dans les Hôtels, Cafés, Restaurants, est basée sur 4 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification déclinés chacun en 3 échelons, y compris désormais pour le niveau IV. En effet, afin de permettre une évolution supplémentaire aux salariés agents de maîtrise, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter un échelon supplémentaire au niveau IV.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 3 voire 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la graduation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

En annexe 2 du présent avenant, un tableau des postes « classés » a été établi par les partenaires sociaux sur 73 emplois repères afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement.

Ces 74 emplois déterminés sont des illustrations concrètes des situations de travail les plus courantes :

❖ Hébergement

• **Employés de Hall**

- ✓ Groom / Bagagiste / Portier (H/F)
- ✓ Voiturier (H/F)
- ✓ Chauffeur (H/F)
- ✓ Sureté / Sécurité (H/F)
- ✓ Assistant Concierge (H/F)
- ✓ Concierge (H/F)
- ✓ Chef Concierge (H/F)
- ✓ Veilleur de nuit (H/F)
- ✓ Réceptionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)
- ✓ Assistant chef de réception (H/F)
- ✓ Chef de brigade (H/F)
- ✓ Chef de réception (H/F)

• **Service Etage**

- ✓ Equipier Hôtellerie (H/F)
- ✓ Femme et valet de chambre (H/F)
- ✓ Assistant Gouvernant (H/F)
- ✓ Gouvernant (H/F)
- ✓ Gouvernant Général (H/F)

• **Direction**

- ✓ Responsable hébergement (H/F)
- ✓ Directeur d'hébergement (H/F)

❖ Café / Bar / Brasserie / Restaurant

• **Salle**

- ✓ Commis de salle (H/F)
- ✓ Hôte (H/F)
- ✓ Serveur - Hôte de Table (H/F)
- ✓ Demi-chef de rang (H/F)
- ✓ Chef de rang (H/F)
- ✓ Sommelier (H/F)
- ✓ Responsable de salle (H/F)
- ✓ Commis de bar (H/F)
- ✓ Garçon de comptoir / limonadier / brasserie (H/F)
- ✓ Barman (H/F)

- ✓ Chef barman (H/F)
- ✓ Assistant Maître d'Hôtel (H/F)
- ✓ Maître d'Hôtel (H/F)
- ✓ 1er Maître d'Hôtel (H/F)
- **Cuisine**
 - ✓ Plongeur (H/F)
 - ✓ Commis de cuisine (H/F)
 - ✓ Ecailler (H/F)
 - ✓ Crêpier (H/F)
 - ✓ Pizzaiolo (H/F)
 - ✓ Grillardin (H/F)
 - ✓ Cuisinier (H/F)
 - ✓ Demi-chef de partie (H/F)
 - ✓ Chef de partie (H/F)
 - ✓ Chef de cuisine (H/F)
 - ✓ Commis pâtissier (H/F)
 - ✓ Pâtissier (H/F)
 - ✓ Chef pâtissier (H/F)
- **Direction**
 - ✓ Responsable de restauration (F/H)
 - ✓ Directeur de restaurant (H/F)
- ❖ **Administration / Exploitation / Maintenance**
 - **Commercialisation**
 - ✓ Agent de réservation (H/F)
 - ✓ Commercial (H/F)
 - ✓ Yield management / revenu management (H/F)
 - ✓ Responsable commercial (H/F)
 - **Administratif / Technique**
 - ✓ Secrétaire (H/F)
 - ✓ Assistant de direction (H/F)
 - ✓ Agent de maintenance (H/F)
 - ✓ Agent technique (H/F)
 - ✓ Adjoint responsable technique (H/F)
 - ✓ Responsable d'exploitation / de maintenance (H/F)
 - ✓ Caissier (H/F)
 - ✓ Chauffeur - livreur (H/F)
 - ✓ Chauffeur - Transport de passagers et marchandises (H/F)
 - ✓ Chef de service (H/F)
 - **Gestion**
 - ✓ Comptable / Gestionnaire Paye / Assistant RH (H/F)
 - ✓ Econome (H/F)
 - ✓ Contrôleur de gestion (H/F)
 - **Direction**
 - ✓ Directeur technique - Comptabilité, RH, FINANCE... (H/F)
 - ✓ Directeur d'exploitation (H/F)
 - ✓ Directeur d'établissement (H/F)

❖ Cafétéria

- ✓ Employé de restaurant libre-service (H/F)
- ✓ Commis de table (H/F)
- ✓ Hôte de table (H/F)
- ✓ Employé de production / fabrication (H/F)
- ✓ Assistant de direction (H/F)
- ✓ Directeur (H/F)

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des emplois. S'il y a d'autres activités qui ne concernent pas les activités de l'emploi-repère, elles seront retenues comme activités complémentaires.

2.2 - Définitions des critères classants

La grille de classification donne une indication des niveaux minimum et maximum de chaque emploi repère pour chacun des 4 critères mais il est nécessaire de tenir compte des particularités de chaque entreprise pour définir précisément les niveaux de l'emploi repère susceptible de correspondre à l'emploi / poste du salarié :

1^{er} critère : Aptitude / Technicité

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

2^{ème} critère : Formation / Qualifications de la branche

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour occuper le poste. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou par une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

3^{ème} critère : Autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

4^{ème} critère : Animation d'équipe / Management

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel.

Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont susceptibles de varier en fonction de l'organisation de l'entreprise, du niveau hiérarchique du salarié et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines.

2.3 - Prise en compte de la polycompétence

Compte tenu du fonctionnement des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de l'existence de la polycompétence au sein des entreprises du secteur. Les dispositions du présent article mettent l'accent sur la polycompétence des emplois liés à des postes dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polycompétence.

En tout état de cause, le recours à la polycompétence doit s'organiser dans le respect du poste et des tâches y afférentes. Cette situation a des conséquences sur la classification du salarié au sein de la grille.

La polycompétence, c'est la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière maîtrisée, discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant de la même activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire. Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir, de manière discontinue mais répétitive, un autre poste dans le même domaine d'activité.

Cette polycompétence doit être organisée et appréciée dans le cadre d'une évaluation objective et le cas échéant, être formalisée dans le contrat de travail ou un avenant.

Cette évaluation sera partagée par le manager dans le cadre de l'entretien professionnel. Il est rappelé que dans le cadre des entretiens professionnels, le manager est encouragé à évaluer toutes les tâches effectuées par le salarié. Le positionnement du salarié doit tenir compte de la polycompétence d'une façon générale, d'autant plus si le salarié acquiert une véritable expertise et un savoir-faire dans des domaines éloignés de son poste initial. L'engagement dans un parcours de polycompétence permet d'évoluer dans la classification après une période d'application réalisée avec succès et évaluée par le management notamment dans le cadre de l'entretien professionnel suivant. En conséquence la rémunération du salarié concerné par l'exécution de plusieurs tâches ou postes doit tenir compte de cette polycompétence.

2.4 - Positionnement des contrats d'apprentissage

Afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des Hôtels, cafés, Restaurants, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau 1 et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat, conformément aux dispositions ci-après :

Niveau / Echelon de la grille de classification			
Niveau 1			
	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
De 16 à 17 ans	27%	39%	55%
De 18 à 20 ans	43%	51%	67%
De 21 ans et plus	53%	61%	78%
De 26 ans et plus	100%		

La rémunération des apprentis est donc exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du SMIC.

JK
54

2.5 - Positionnement des diplômes et CQP / Titres de la Branche professionnelle

Un salarié, titulaire d'un diplôme (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 3 du présent avenant), ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) / d'un titre à finalité professionnelle (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 4 du présent avenant), ou d'une expérience professionnelle validée par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), doit être classé à la spécialité du diplôme, CQP / titre, qu'ils mettent en œuvre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 3 sera classé dans la grille de classification au Niveau 2 échelon 1 (exception pour 5 CQP de niveau de qualification 3 qui seront positionnés Niveau 2 échelon 2) ;
- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 4 sera classé dans la grille de classification au Niveau 2 échelon 3 ;
- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 5 sera classé dans la grille de classification au Niveau 3 échelon 2

Il est rappelé que la classification d'un salarié ne s'opère pas seulement en prenant en compte la dénomination du poste, la possession d'une qualification. La classification d'un salarié se base sur ses missions réellement exercées et non par rapport à un niveau de rémunération souhaité ou octroyé.

Pour connaître la définition détaillée de chacun de ces critères et leur positionnement dans la grille, il convient de se référer aux critères classants figurant en annexe 1 du présent avenant.

Article 3 – Rémunération et bulletin de paie

L'emploi et la position du salarié (niveau, échelon) dans la classification conventionnelle font l'objet d'une mention obligatoire sur le bulletin de paie, ainsi que dans le contrat de travail.

Il conviendra donc de les modifier dès l'entrée en vigueur du présent avenant, s'il y a lieu. Cette modification devra également intervenir sur les contrats de travail en cours, et devra également figurer dans la lettre d'embauche pour les contrats de travail conclus postérieurement à l'entrée en vigueur dudit avenant.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification détermine le salaire auquel il peut, a minima, prétendre.

A la date d'entrée en vigueur du présent avenant, et pour les contrats en cours d'exécution, il conviendra donc de procéder, si nécessaire, à un ajustement du salaire de base, afin de tenir compte du salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle grille de classification.

La situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base brut antérieurement perçu par le salarié.

Article 4 : Principes et intérêts de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux souhaitent attirer l'attention sur l'importance de l'entretien professionnel, outil stratégique global pour l'entreprise et instant clé de la politique Ressources Humaines.

En effet, celui-ci permet :

- De dresser un état des lieux des activités confiées aux salariés ainsi que sa charge de travail ;
- D'évaluer les compétences du salarié par rapport au métier qu'il exerce ;
- De fixer les objectifs du salarié pour l'avenir ;
- De définir, le cas échéant, les besoins et attentes en termes de formation ;
- De donner au salarié les moyens de progresser dans son métier, en mettant en place des plans d'accompagnement et en mettant en œuvre des formations éventuelles ;
- D'évoquer l'avenir de chacun et mettre en perspective les souhaits d'évolution des salariés par rapport à leur compétence et à leur potentiel ;

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'entretien professionnel permet d'adapter le plan de formation de ses collaborateurs.

Par ailleurs, c'est aussi l'occasion de réexaminer le positionnement du salarié au sein de la grille de classification en fonction des activités de celui-ci, de l'acquisition de savoir-faire et d'expertise, mais également de diverses évolutions survenues au sein de l'entreprise.

Article 5 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

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 6 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant 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 7 - 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 31 mai 2022

Organisations professionnelles d'employeurs :

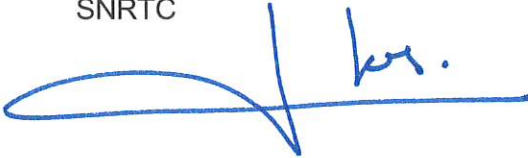
UMIH



GNI

 GNC

SNRTC



Organisations syndicales de salariés :

FGTA-FO



Fédération des personnes du commerce,
De la distribution et des services/CGT

INOVA/CFE-CGC



Fédération des services/CFDT

 9
103

