

**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.