LE GUIDE DE RÉMUNÉRATION

hôtels, cafés, restaurants

Vasa

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos 03

Généralités 04

Classification des employés 05

Classification des agents de maîtrise et des cadres 08

Salaire minimum conventionnel et grille des salaires HCR 14-15

La mutuelle d'entreprise 17

17 Les garanties prévues par la santé collective HCR
20 Les conditions générales de la mutuelle santé HCR
21 La portabilité de la mutuelle HCR
21 La suspension du contrat de travail et l'assurance santé HCR
21 Le « haut degré de solidarité » et l'action sociale de la mutuelle
22 Les ayant-droits des salariés de la CCN HCR
22 Le montant des cotisations de la mutuelle HCR
22 Les règles de gestion de prestations des mutuelles HCR
22 Les partenaires recommandés
22 Résiliation de la mutuelle santé HCR

La prévoyance collective 23

24 Incapacité de travail
24 Invalidité
25 Décès
25 Rente de conjoint
26 Rente éducation
26 Taux de cotisation

AVANT-PROPOS

Le guide a été construit pour simplifier l'étude de la question de la rémunération des collaborateurs de la CCN HCR.

L'ensemble des informations s'y trouvant sont issues directement ou indirectement de ce qui est prévu par la convention collective.

Ce guide mis à disposition gratuitement n'est pas un conseil juridique. Il ne saurait se substituer à un avis circonstancié d'un professionnel du droit.

GÉNÉRALITÉS

Sont généralement soumis à la convention collective HCR, les entreprises dont l'activité principale est l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons et, le cas échéant, des services qui y sont associés.

Restaurants de type traditionnel (code NAF 55-3 A)

Traiteurs oganisateurs de réceptions (code NAF 55-5 D) *

Débits de boissons (code NAF 55-4 B)

Cafés tabac (code NAF 55-4 A)

Hôtels avec restaurant (code NAF 55-1 A)

Hôtels de tourisme sans restaurant (code NAF 55-1 C)

Discothèques (code NAF 92-3 H) **

Hôtels de préfecture (code NAF 55-1 D)

Bowlings

Sont généralement exclues les entreprises de restauration collective, entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables que l'on peut consommer sur place ou emporter.

* exclus de l'extension à l'origine ; exclusion supprimée (Arrêté du 10-1-2000) ** exclues de l'extension (Arrêté du 3-12-97), réintégrées dans le champ par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu sous le code NAF 2003 55-4 C, par avenants n° 5 du 15-4-2008, nos 6 et 10 du 15-12-2009 et par accord du 6-10-2010 et son avenant n° 3 du 26-10-2015 étendus sous les codes NAF 2008 56-30 Z ou 93-29 Z, et de nouveau exclues de l'extension (Arrêtés du 26-3-2007, du 1-7-2008, du 19-2-2010, du 17-12-2010 et du 21-12-2015)

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

La convention collective distingue les catégories d'employés (entendez par là, le personnel ni cadre, ni technicien) selon 3 niveaux, eux-mêmes divisés en 3 échelons.
4 critères sont utilisés pour déterminer l'échelon, à savoir : le niveau d'étude du collaborateur, les tâches qui lui sont attribuées (Activité), sa capacité à les aire seul et à prendre des initiatives (autonomie) et son niveau de responsabilité (responsabilité).

Vous trouverez ci-dessous le descriptif des niveaux, échelon par échelon selon les termes de la convention collective.

Catégorie /niveaux	Niveau d'études	Activité	Autonomie	Responsabilités
Niveau I - Employés	Pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire	Tâches simples ou analogues et répétitives en application de modes opératoires fixés	Limitée aux consignes simples et détaillées	Conformité aux consignes et instructions reçues
Échelon 1	Connaissances élémentaires	Tâches simples et répétitives	Contrôle permanent	Conformité aux consignes et instructions reçues
Échelon 2	Scolarité obligatoire et formation sur le tas	Tâches simples mais variées et emploi de matériel pro	Contrôle direct régulier	Conformité aux consignes et instructions reçues
Échelon 3	Première expérience professionnelle contrôlée	Tâches variées avec emploi de matériel pro avec instructions orales ou écrites et exécution avec habilité, dextérité et célérité	Opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre	Conformité aux consignes et instructions reçues

Catégorie /niveaux	Niveau d'études	Activité	Autonomie	Responsabilités
Niveau II - Employés qualifiés	Niveau CAP ou BEP acquis par voie scolaire, formation interne équivalente ou expérience confirmée	Tâches plus variées et plus complexes que celles du niveau I. Instructions précises et déjà connues	Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Le salarié rend compte de ces initiatives ou de ces choix.	Conformité aux consignes et instructions reçues
Échelon 1	CAP ou expérience	Tâches variées et faible complexité, avec mode opératoire oral ou écrit	Décide, dans certains cas, des adaptations dans le cadre d'instructions précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Conformité aux consignes et instructions reçues
Échelon 2	CAP avec 1ère expérience en entreprise, BEP ou équivalent	Tâches variées et complexes, avec mode opératoire indiqué ou connu	Décide, le plus souvent, des adaptations dans le cadre d'instructions précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Conformité aux consignes et instructions reçues
Échelon 3	BEP ou équivalent + expérience prolongée et confirmée (environ 2 ans)	Tâches variées et complexes, avec mode opératoire indiqué ou connu	Nécessité de décider des adaptations dans le cadre d'instructions précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.	Conformité aux consignes et instructions reçues

Catégorie /niveaux	Niveau d'études	Activité	Autonomie	Responsabilités
Niveau III - Employés qualifiés	BTH acquis par voie scolaire, formation interne équivalente ou expérience confirmée et réussie	Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser	Appliquer les règles méthodes (fiches techniques) même en l'absence de l'assistance d'un agent plus qualifié, contrôle hiérarchique dans la phase finale. Agir avec autonomie dans des circonstances définies, en particulier à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.	Idem niveau 2 + responsabilités de l'efficacité et des conséquences des décisions prises ; à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs à l'exclusion de la responsabilité de la gestion des collaborateurs
Échelon 1	Idem niveau II/3 + expérience confirmée et contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau II/3	Activité variée, complexe et qualifiée dans une famille de tâches homogènes	Pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
Échelon 2	Idem niveau III/1 + expérience contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau III/1	Idem ci-dessus mais plusieurs familles différentes de tâches homogènes	Pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
Échelon 3	Idem niveau III/2 + compétences dans d'autres domaines (gestion, commandement, etc.)	Idem ci-dessus mais activité hautement qualifiée et plusieurs familles différentes de tâches homogènes	Idem ci-dessus + pouvoir de décision concernant les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Idem ci-desous + exercice possible des responsabilités à l'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.

(1) Les salariés qui justifieront de 3 années de service continues décomptées à compter du 30-4-97 bénéficieront d'un échelon supplémentaire.

(2) Accède directement à cet échelon le salarié titulaire d'un diplôme HCR de niveau V ou bénéficiant d'une formation qualifiante et embauché pour un emploi correspondant à sa qualification.

CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES

Comme pour les employés, la convention collective distingue les catégories d'agents de maîtrise et cadres. Cependant, il n'y a qu'un niveau pour les agents de maîtrise et un pour les cadres.

Vous trouverez ci-dessous le descriptif des niveaux, échelon par échelon selon les termes de la convention collective.

Catégorie /niveaux	Niveau d'études	Activité	Autonomie	Responsabilités
Niveau IV Maîtrise	BTS ou Bac, niveau acquis par voie scolaire, formation interne équivalente ou expérience confirmée et réussie.	Travaux d'exploitation complexe faisant appel au choix des modes d'exécution, à la succession des opérations, et nécessitant des connaissances professionnelles développées ou étendues en raison du nombre et de la complexité des produits et/ ou des services vendus et/ou des moyens et méthodes employés.	Instructions à caractère général portant sur le domaine d'activité. Pouvoir de décision défini, mais concernant des modes d'exécution, les moyens et les méthodes, l'organisation du travail, la succession et le programme des activités, y compris pour des collaborateurs. Situations de travail qui font souvent appel à l'initiative.	Organisation du travail des collaborateurs. Participation à la gestion du matériel, des matières et du personnel.

Catégorie /niveaux	Niveau d'études	Activité	Autonomie	Responsabilités
Échelon 1	Emplois exigeant, en outre, des connaissances définies et vérifiées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.	Choix entre un nombre limité de modes d'exécution et de succession d'opérations. Emploi de produits ou de moyens et méthodes ou de ventes de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de l'activité mais nécessité d'en rendre compte dès la décision prise.	Participation à une partie des activités.
Échelon 2	Idem ci-dessus + expérience contrôlée et confirmée d'environ 2 ans au niveau IV/1.	Choix entre un nombre important de modes d'exécution et succession d'opérations. Emploi de produits ou de moyens et méthodes ou de ventes de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de l'activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées.	Participation en grande partie aux activités de gestion.
Niveau V Cadres	Bac + 3 acquis soit par voie scolaire et expérience confirmée dans la filière d'activité du poste, soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.	Étendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (prévision et élaboration des programmes, réalisation, suivi, contrôle et gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement. Remontée systématique des infos utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.	Directives précisant le cadre des activités, objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent ; pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs.	Responsabilité des activités d'organisation, gestion, relations et/ou encadrement, dans les limites de la délégation reçue.

Catégorie /niveaux	Activité	Autonomie	Responsabilités
Échelon 1	Peut participer à la prévision et à l'élaboration du programme ; assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	Pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des programmes qui ont été décidés par un agent supérieur.	Conformité et efficacité de la réalisation des programmes décidés par l'échelon supérieur. Participation à l'élaboration de ces programmes. Éventuellement, encadrement d'agents de niveau moins élevé.
Échelon 2	Idem ci-dessus + propose les moyens de mise en œuvre et prend les mesures d'application après décision d'un échelon supérieur.	A partir des programmes décidés et des moyens de mise en œuvre adoptés par un agent de niveau supérieur, a un pouvoir de choix et de décision comme ci-dessus englobant en outre les mesures d'application à prendre.	Idem ci-dessus + bon usage des moyens mis en œuvre et opportunité des mesures d'application prises.
Échelon 3	Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts.	A partir des directives et d'orientations générales reçues de la direction, a le pouvoir de susciter la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures correctives à adopter.	Conformité, efficacité, et opportunité des programmes décidés ; efficacité de la participation obtenue de ses collaborateurs à l'élaboration des programmes.

Art. 34 complété par avenant n° 2 du 5-2-2007 étendu par arrêté du 26-3-2007, JO 29- 3-2007, applicable à compter du 1-4-2007 (1er jour du mois suivant la publication au J0 de son arrêté d'extension) et modifié par avenant n° 6 du 15-12-2009 étendu par arrêté du 19-2-2010, JO 24-2-2010, applicable à compter du 1-3-2010 (1er jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) (pour son champ d'applica- tion, (v. n° 1)

Pour vous aider dans l'établissement des échelons, les partenaires sociaux ont établi une liste d'emplois-repères.

Employés Maîtrise Cadres

Hébergement	Employés									Maîtrise		Cadres		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV		Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Employé de hall	X	X	X	X	X	X								
Femme et valet de chambre	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Veilleur de nuit	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Réceptionniste				X	X	X	X	X	X	X	X			
Gouvernante							X	X	X	X	X			
Concierge							X	X	X	X	X			
Chef de réception										X	X	X	X	X
Chef de service										X	X	X	X	X
Directeur d'hébergement										X	X	X	X	X

Restaurant /salle	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Commis de salle	X	X	X	X	X	X								
Employé de vestiaire	X	X	X	X	X	X	X							
Serveur	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Ecailler		X	X	X	X	X	X	X	X					
Sommelier							X	X	X	X	X	X		
Chef de rang							X	X	X					
Maître d'hôtel										X	X			
1 er maître d'hôtel												X	X	X

Restaurant /cuisine	Employés									Maîtrise		Cadres		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV		Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Plongeur	X	X	X	X										
Commis de cuisine	X	X	X	X	X	X								
Cuisinier			X	X	X	X	X	X	X					
Chef de partie							X	X	X	X	X			
Chef de cuisine										X	X	X	X	X

Administration d'exploitation /maintenance	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Agent technique				X	X	X	X	X	X	X	X			
Ouvrier de maintenance	X	X	X	X	X	X								
Comptable							X	X	X	X	X	X		
Secrétaire				X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Employé administratif			X	X	X	X	X	X	X					
Econome							X	X	X	X	X			
Chef de service										X	X	X	X	X
Directeur d'établissement												X	X	X

Bar	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Commis de bar	X	X	X	X	X	X								
Barman							X	X	X					
Chef barman										X	X			

Café/brasserie	Employés									Maîtrise		Cadres		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV		Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Garçon comptoir /limonadier	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Garçon brasserie	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
Commis de table	X	X	X											
Caissier			X	X	X	X	X	X	X					
Gérant limonadier										X	X	X	X	X
Directeur de salle										X	X	X	X	X

Cafétéria /restaurant à thèmes	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Employé de resto libre-service	X	X	X	X	X	X								
Commis de table	X	X	X	X	X	X	X							
Hôte de table			X	X	X	X	X	X	X					
Employé de production/fabrication			X	X	X	X	X	X	X					
Assistant de direction										X	X			
Directeur												X	X	X

(1) Mêmes postes en cuisine qu'en restauration, à l'exception du salarié qui remplace le plongeur.

SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

Deux types de rémunération sont envisageables pour le personnel relevant de la CCN HCR :

- Le minima conventionnel annuel brut;
- Le pourcentage service.
- Le minima conventionnel annuel correspond à un équivalent SMIC applicable

à la convention collective.

	Niveau	Échelon	Salaire minima horaire 2023 - 2024
Employés	I	1	11,72 €
		2	11,80 €
		3	11,90 €
	II	1	12,00 €
		2	12,27 €
		3	12,89 €
	III	1	13,04 €
		2	13,26 €
		3	13,69 €
Maîtrise	IV	1	14,17 €
		2	14,54 € (Echelon 3 : 15,17€)
Cadres	V	1	18,16 €
		2	21,50 €
		3	27,81 €

Le pourcentage service ne s'applique que si l'employeur décide de le mettre en place dans son établissement.

GRILLE DE SALAIRES

Chaque employeur dont l'entreprise dépend de la Convention Collective HCR doit nécessairement appliquer le salaire minimum contenu dans le tableau suivant.

	Niveau	Échelon	Salaire minima horaire 2023 - 2024
Employés	I	1	11,01 €
		2	11,09 €
		3	11,20 €
	II	1	11,30 €
		2	11,60 €
		3	12,20 €
	III	1	12,40 €
		2	12,60 €
		3	13 €
Maîtrise	IV	1	13,50 €
		2	14 €
		3	14,50 €
Cadres	V	1	17,50 €
		2	20,80 €
		3	27 €

La loi Godart, définissant les modalités de cette rémunération spécifique se contente d'indiquer que cette loi vise les salariés "en contact avec la clientèle".

A Paris et en petite couronne, ainsi que dans le Var, des décrets ont précisé les qualifications pouvant être rémunérées au pourcentage service, à savoir :

Dans les hôtels :

au service des étages : les valets et femmes de chambre, sommeliers et sommelières d'étages, garçons des courriers lorsque le service des courriers n'est pas concédé.

au service du hall : les concierges, chasseurs, préposés au service des ascenseurs, grooms, bagagistes préposés à la consigne des bagages, préposés aux vestiaires et aux toilettes, lorsque ces services ne sont pas concédés.

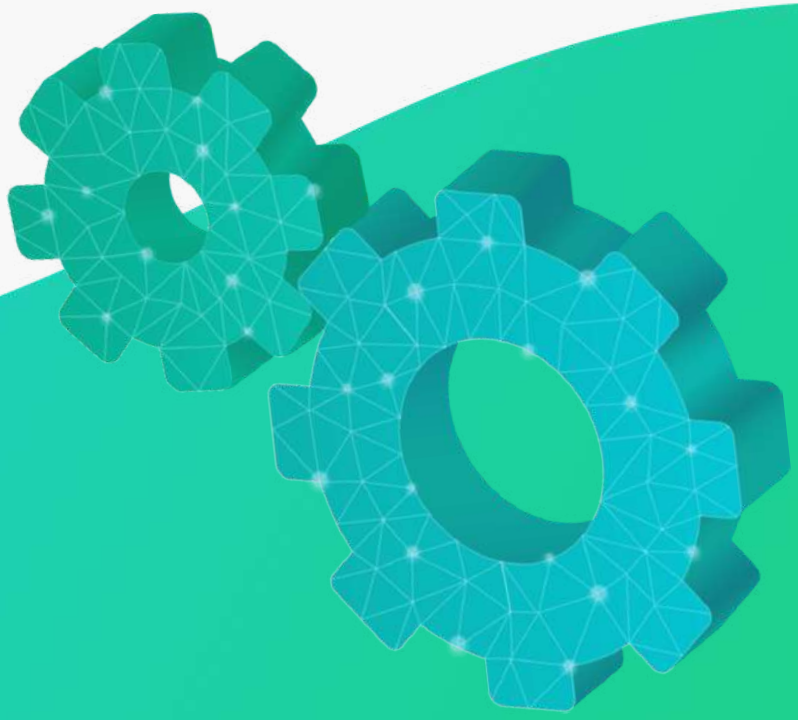
Dans les restaurants, brasseries et autres établissements servant des repas, qu'ils fassent ou non partie d'un hôtel : les maîtres d'hôtel, maîtres d'hôtel trancheurs, chefs de rang, sommeliers de salle, garçons de salle, commis travaillant sous la direction des garçons et maîtres d'hôtel et en contact avec la clientèle.

Les tribunaux ont donc été amenés à préciser les catégories de personnes en contact avec la clientèle.

Ainsi, peuvent être rémunérés au pourcentage le directeur de salle ou d'établissement en contact avec le client, le gérant appointé...

En revanche, le commis débarrasseur, l'écailler qui ne sert pas en salle, le pizzaïolo ou le grilladin, le personnel administratif, le stagiaire d'école hôtelière ou encore les man- dataires sociaux, ne peuvent pas l'être.

Les salariés rémunérés au pourcentage service ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle inférieure au SMIC, majorée des éventuelles heures supplémentaires.



Les garanties prévues par la santé collective HCR

L'accord ne prévoit qu'un niveau de garantie.

Nature des garanties		Montant des remboursements
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais et honoraires chirurgicaux	Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	Ticket modérateur + 230% BRSS
	Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur + 100% BRSS
Frais de séjour		100% BRSS
Forfait journalier hospitalier		100% des frais réels sans limitation de durée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)		100% de la participation forfaitaire
Chambre particulière		50% par jour
Frais de lit d'accompagnant		15€ par jour
Médecine courante (1)		
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins	Ticket modérateur + 20% BRSS
	Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	Ticket modérateur + 20% BRSS
	Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur

Nature des garanties		Montant des remboursements
Médecine courante (2)		
Imagerie médicale, radiologie, échographie	Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	Ticket modérateur
	Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur
Analyses médicales		Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux		Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires & auditives		65% BRSS
Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale		400€ par oreille (maxi 2 par an) + 65% BRSS
Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale		100% BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie non remboursée par la Sécurité sociale		100€ par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Remboursée par la Sécurité sociale		Ticket modérateur
Dentaire		
Soins dentaires		Ticket modérateur
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale		200% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)		240% BRSS
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale		240% BRSS
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale		166% BRSS
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)		100% BRSS

Nature des garanties		Montant des remboursements
Optique		
Forfait pas verre	de 0 à 4	160 € (Unifocaux selon dioptrie) ou 250 € (Multifocaux selon dioptrie)
	de 4.25 à 6	185 € (Unifocaux selon dioptrie) ou 288 € (Multifocaux selon dioptrie)
	de 6.25 à 8	222 € (Unifocaux selon dioptrie) ou 300 € (Multifocaux selon dioptrie)
	à partir de 8.25	277 € (Unifocaux selon dioptrie) ou 311 € (Multifocaux selon dioptrie)
Monture		100 €
Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)		126 € par an et par bénéficiaire (minimum ticket modérate)
Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)		126 € par an et par bénéficiaire
Cure thermales		
Remboursée par la Sécurité sociale		Ticket modérateur
Maternité		
Allocation naissance ou adoption		8% PMSS par enfant
Chambre particulière (8 jours maximum)		1,5% PMSS par jour
Autres remboursements		
Transport remboursé par la Sécurité sociale		Ticket modérateur
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale		3% PMSS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention		
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)		80€ par an et par bénéficiaire

Remarques : si la garantie prévue par la convention collective ne prévoit qu'un niveau de garantie, l'accord prévoit que doivent être prévues des options supplémentaires pour améliorer les garanties.

Le tableau ici présenté est issu du dernier accord. Or il n'est pas encore à jour de la régle-mentation 100% santé. Pour autant les mutuelles devront tout de même faire évoluer leurs garanties pour respecter ces nouvelles règles, même en l'absence de nouvel accord.

Les conditions générales de la mutuelle santé HCR

Sont bénéficiaires de l'accord, l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN Hôtel Café Restaurant.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situa- tions limitativement énumérées ci-après :

01 **Sont dispensés d'adhérer à la mutuelle collective, les collaborateurs bénéficiant des articles L.911-7 III 2ème et D.911-2 du Code de la sécurité sociale.**

02 **Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date**

03 **Les salariés bénéficiaires de la CMU-C, fusion de la CMU et de l'ACS (Aide à la Complémentaire Santé)**

04 **Les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10% de la rémunération brute.**

L'accord prévoit explicitement qu'un salarié présent dans l'entreprise au moment de la mise en place de l'accord ne peut bénéficier d'une dispense. Ce type de dispense ne pourra donc être présent que dans le cadre d'une DUE si le régime mis en place améliore les garanties.

La portabilité de la mutuelle HCR

La portabilité consiste au maintien des garanties du salarié après son départ de l'entreprise. Cette portabilité est prise en charge par l'assureur. En général, celle-ci est d'une durée égale à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise avec un maximum d'un an.

Dans le cadre de l'accord santé HCR, celle-ci est doublée avec un maximum d'un an. Ainsi un collaborateur effectuant un CDD de 3 mois :

- Devra nécessairement adhérer;
- Aura des droits à la portabilité de 6 mois.

La suspension du contrat de travail et l'assurance santé HCR

La suspension du contrat de travail est la situation sans laquelle le contrat de travail cesse de manière temporaire, sans pour autant en occasionner sa rupture. C'est le cas, par exemple, des congés sabbatiques.

Il est précisé que « sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation de la Sécurité sociale, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son travail est suspendu ».

Cependant, le salarié doit pouvoir demander le maintien à titre individuel de sa couverture en contrepartie de son financement intégral.

Le "haut degré de solidarité" et l'action sociale de la mutuelle

Il s'agit ici du poste le plus méconnu de l'accord. Et pourtant, il pourrait avoir un impact non négligeable pour les salariés de la convention collective HCR, et mériterait d'être étudié en amont du choix du prestataire.

L'accord, dans son avenant n°3, prévoit que :

Quel que soit l'organisme assureur retenu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

De prestations d'action sociale, notamment afin de permettre des aides financières exceptionnelles (aide au permis de conduire, aide aux parents isolés, aide à la garde d'enfants…), sous condition de ressources, au profit des bénéficiaires de la couverture en grande difficulté ;

D'une assistance sociale et psychologique - d'un conseil et de soutien psychologique pour les aidants ;

D'une aide financière, sous condition de ressources, aux personnes en situation de handicap ;

D'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture ;

D'une aide financière, sous condition de ressources, aux personnes atteintes de maladie redoutée ;

Il est à noter que ce texte ne définit pas les modalités pratiques de mise en œuvre. Chaque assureur devra donc s'y contraidre en mettant en place ses propres règles.

Les ayant droits des salariés de la CCN HCR

L'accord ne définit aucune règle concernant les ayants droit. Les règles peuvent donc évoluer d'un assureur à l'autre. Il s'agit donc d'un point à prendre en considération lors d'un changement de prestataire.

La plupart du temps, c'est votre régime obligatoire (Sécurité sociale, RSI...) qui déclare les frais que vous avez engendrés, directement à votre mutuelle. HCR vous évite d'avancer les frais de médicaments ou d'hospitalisation grâce à ses accords de tiers payant passés auprès de nom- breux professionnels de la santé : pharmaciens, laboratoires d'analyses, radiologues, centres hospitaliers et paramédicaux... Ainsi, toutes vos démarches de remboursement sont simplifiées grâce au réseau de tiers payant HCR.

Le montant des cotisations de la mutuelle HCR

L'accord précise les cotisations, à savoir 32€ (22,9€ si Alsace-Lorraine) pour un salarié seul, 50% de la cotisation étant à la charge de l'entreprise et 50% à la charge du salarié. Au moment où nous écrivons ces lignes, concernant les retraités, il n'existe qu'une déclaration d'intention pour la création d'un régime spécifique distinct de celui des actifs.

Notez que les montants indiqués correspondent aux garanties minimales de l'accord. En conséquence, si l'offre souscrite est différente, les tarifs appliqués seront eux aussi différents.

Les règles de gestion de prestations des mutuelles HCR

Pas de particularité sur cet accord.

Les partenaires recommandés

Pour cette CCN HCR, sont recommandés Malakoff Médéric Prévoyance, Klesia et Audiens sous le code IDCC (Identifiant de Convention Collective) 1979. Les partenaires sociaux recommandent également AG2R.

Résiliation de la mutuelle santé HCR

De nombreuses raisons peuvent vous conduire à vouloir changer d'assurance : des tarifs plus adaptés à votre âge (si vous passez senior par exemple), ou encore des besoins différents (si vous êtes amené à faire plus de voyages professionnels par exemple).

LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE

La convention collective HCR s'est entendue pour la mise en place d'une couverture de prévoyance (Arrêt de travail/Invalidité/Décès). Cet accord est «étendu ». Il s'applique donc à l'ensemble des entreprises soumises à cette CCN.

Personnel concerné :
Ensemble du personnel

Recommandation :
CICO (Klésia), IPGM (Klésia)
URRPIMMEC (Malakoff)

NOTA BENE

Le plafond de déduction des cotisations n'est pas modifié du fait de l'augmentation de la rémunération.

Allocation aide financière au handicap

Est prévu une allocation forfaitaire d'un montant de 1200€ pour les salariés reconnus travailleurs handicapés au sens de la maison départementale des personnes handicapées, à la condition que cette reconnaissance intervienne pour la première fois et après le 1er janvier 2018. Le travailleur doit également appartenir à l'effectif de l'entreprise en qualité de salarié au moment de la demande et ne pas l'avoir perçue préalablement.

Particularités

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, chacun de ses enfants reconnus handicapés bénéficie :

- **soit d'une rente mensuelle viagère égale à 500€ ;**
- **soit d'un capital égal à 80% du capital constitutif de la rente.**

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Incapacité de travail

- Maintien de salaire
- Enveloppe de salaire : salaire brut
- Enveloppe de salaire (ATMP) : salaire brut
- Indemnisation sous déduction de : IJSS
- Indemnisation sous déduction de (ATMP) : IJSS
- Période de référence : 12 mois
- Période de référence (ATMP) : 12 mois
- Ancienneté minimale : 3 ans
- Ancienneté minimale (ATMP) : 3 ans
- Délai de carence : 10 jours
- Délai de carence (ATMP) : aucun

Taux d'indemnisation

Après 10 jours : 90,00% du S.A.B.
Après 40 jours : 66,66% du S.A.B.
Fin de l'indemnisation après 70 jours

Taux d'indemnisation (ATMP)

90,00% du S.A.B.
Après 30 jours : 66,66% du S.A.B.
Fin de l'indemnisation après 60 jours

Majoration pour ancienneté

De 8 à 12 ans d'ancienneté : 90% SAB pendant 40 jours puis 66,66% SAB les 40 jours suivants.
De 13 à 17 ans d'ancienneté : 90% SAB pendant 50 jours puis 66,66% SAB les 50 jours suivants.
De 18 à 22 ans d'ancienneté : 90% SAB pendant 60 jours puis 66,66% SAB les 60 jours suivants.
De 23 à 27 ans d'ancienneté : 90% SAB pendant 70 jours puis 66,66% SAB les 70 jours suivants.
De 28 à 32 ans d'ancienneté : 90% SAB pendant 80 jours puis 66,66% SAB les 80 jours suivants.
À partir de 33 ans d'ancienneté : 90% SAB pendant 90 jours puis 66,66% SAB les 90 jours suivants.

Invalidité

Rente d'invalidité

1ère catégorie : 45% du S.A.B.
2ème catégorie : 70% du S.A.B.
3ème catégorie : 70% du S.A.B

Rente d'invalidité en cas d'ATMP

Taux d'invalidité entre 33% et 66% : 45% du S.A.B.
Taux d'invalidité supérieur à 66% : 70% du S.A.B.
Fin du versement de la rente : -

Décès

Enveloppe de salaire :

Total des rémunérations brutes, primes comprises, perçues au cours de 12 derniers mois civils précédant le fait générateur de la prestation dans la limite de la tranche A (salaire reconstitué sur une base annuelle si l'ancienneté est inférieure à 12 mois).

- Personnes célibataires, veuves ou divorcées : 150% du S.A.B.
- Personne mariée ou pacsées : 150% du S.A.B.
- Personnes célibataires, veuves ou divorcées avec un enfant à charge : -
- Personnes mariées ou pacsées avec un enfant à charge : -
- Par enfant à charge supplémentaire : -
- Décès accidentel : 100% du capital du décès toutes causes (versement supplémentaire)
- Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) : 100% du capital du décès toutes causes (versement anticipé)
- Notes : à la demande du salarié
- Décès du conjoint survivant (double effet) : 100% du capital du décès toutes causes (versement supplémentaire)
- Orphelin de père et mère : doublement de la rente éducation

NOTA BENE

La garantie décès est accessible à partir d'un mois d'ancienneté (sauf en cas de décès suite à un AT ou une MP). La garantie décès est prorogée pendant 4 mois après la date de rupture du contrat de travail, sauf en cas de reprise d'activité, pour tous les sala- riés non bénéficiaires d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité complémentaire.

Rente de conjoint

Enveloppe de salaire : total des rémunérations brutes, primes comprises, perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le fait générateur de la prestation dans la limite de la tranche A (salaire reconstitué sur une base annuelle si l'ancienneté est inférieure à 12 mois.)

Rente : 5% du S.A.B.

Notes : La garantie rente de conjoint est accessible à partir d'un mois d'ancienneté (sauf en cas de décès suite à un AT ou une MP), elle est versée en l'absence d'enfant à charge et pendant une durée maximale de 5 ans ou au plus tard jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein du conjoint.

Rente éducation

Enveloppe de salaire : total des rémunérations brutes, primes comprises, perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le fait générateur de la prestation dans la limite de la tranche A (salaire reconstitué sur une base annuelle si l'ancienneté est inférieure à 12 mois.)
Rente : 12% du S.A.B.
Rente jusqu'à 7 ans inclus : 18% du S.A.B.
Rente jusqu'à 17 ans inclus : 18% du S.A.B.

Rente jusqu'à 25 ans inclus : Versement sous conditions : études supérieures, apprentissage, formation en alternance, inscription Pôle Emploi, stage de formation professionnelle, travail en qualité de travailleur handicapé, Versement de la rente sans limite d'âge pour les enfants classés en invalidité 2ème ou 3ème catégorie avant l'âge de 26 ans.

Notes : la garantie rente éducation est accessible à partir d'un mois d'ancienneté.

Taux de cotisation

En décès : 0,29% TA
En rente de conjoint, éducation : 0,10%TA
En incapacité : 0,22% TA
En invalidité : 0,19% TA

LE MOT DE FIN

Et voilà ! Après lecture de ce guide, vous devriez désormais avoir une base de connaissances assez solide sur la CCN métallurgie.

Vous avez apprécié notre travail ? Vous avez des questions ? Des suggestions de nouvel ebook ? Nous restons disponibles pour vous répondre.

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :

Ou envoyez-nous un mail à bonjour@vasa.fr. N'hésitez pas non plus à faire un tour sur notre blog et à vous inscrire à notre newsletter.

Nous répondons à tous vos messages et nous partageons régulièrement des astuces ou des conseils sur la protection sociale des entreprises !

À très bientôt,

L'équipe Vasa

Vasa