



## Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 - Textes Attachés - Annexe I d'application. Grilles de classification

### LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- [Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants \(HCR\) du 30 avril 1997](#)

#### Définition générale du niveau I - Employés

En vigueur étendu

##### Article

Création Convention collective nationale 1997-04-30 en vigueur un jour franc après l'extension étendu par arrêté du 3 décembre 1997 JORF 6 décembre 1997

##### Compétences (expérience et/ou formation requise)

Les emplois du niveau I n'exigent pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Par contre, ils nécessitent d'acquérir par formation professionnelle interne et/ou par expérience les connaissances correspondant à la bonne exécution des tâches qui sont confiées au salarié.

##### Contenu de l'activité

Les tâches confiées au salarié sont caractérisées par leur simplicité ou leur analogie, ou leur répétitivité, en application de modes opératoires fixés.

##### Autonomie

Le salarié dispose d'une autonomie limitée aux consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.

##### Responsabilités

Le salarié doit se conformer aux consignes et instructions reçues concernant les modes opératoires et l'utilisation des matériels et produits qui s'y rapportent.

Niveau I	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales du travail.	Tâches d'exécution simple, répétitives.	Contrôle permanent.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 2	Scolarité obligatoire et formation sur le tas. Emploi correspondant à un CQP.	Tâches d'exécution simple mais variées. Emploi de matériel professionnel.	Contrôle direct régulier.	Conformité aux consignes et instructions données.
Échelon 3	Première expérience professionnelle contrôlée.	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel professionnel avec instructions orales ou écrites. Exécution avec habileté, dextérité et célérité.	Faire face à des opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre.	Conformité aux consignes et instructions données.

#### Définition générale du niveau II - Employés qualifiés.

##### Article

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 1997-04-30 en vigueur un jour franc après l'extension étendu par arrêté du 3 décembre

1997 JORF 6 décembre 1997

## Compétences (expérience et/ou formation requise)

Les emplois du niveau II exigent normalement un niveau de formation équivalant au CAP ou BEP. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.

## Contenu de l'activité

Les tâches sont plus variées qu'au niveau I et plus complexes.

L'exécution des tâches, mode opératoire, application des produits et matériels se fait par référence à des instructions précises et déjà connues.

## Autonomie

Les emplois du niveau II nécessitent que le salarié puisse faire 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.

## Responsabilités

Le salarié doit se conformer à des modes opératoires variés concernant entre autres l'usage des produits et des matériels. Responsabilité élargie par le champ d'autonomie attribué au titulaire.

## Grille de classification

## Déclinaison du niveau II

Niveau II	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	CAP ou équivalent par expérience. Pas de nécessité de formation sur le tas dans l'entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété, de faible complexité, avec mode opératoire oral ou écrit.	Décider dans certains cas de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant : - les actions à accomplir ; - les méthodes à utiliser ; - les moyens disponibles.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre d'instructions de travail précises.
Échelon 2	CAP avec 1 <sup>re</sup> expérience en entreprise, BEP ou équivalent.	Tâches caractérisées par leur variété et leur complexité, en application de modes opératoires indiqués ou connus.	Décider, le plus souvent de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant : - les actions à accomplir ; - les méthodes à utiliser ; - les moyens disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives attendues et les réaliser.
Échelon 3	BEP ou équivalent accompagné d'une expérience prolongée et confirmée (environ 2 ans).	Idem que ci-dessus avec application de modes opératoires connus, complexes.	Nécessité de décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant : - les actions à accomplir ; - les méthodes à utiliser ; - les moyens disponibles.	Comme ci-dessus, mais les responsabilités à l'égard des moyens et du produit sont plus importantes.

## Définition générale du niveau III - Employés qualifiés.

## Article

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 1997-04-30 en vigueur un jour franc après l'extension étendu par arrêté du 3 décembre 1997 JORF 6 décembre 1997

## Compétences

Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTH. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée et réussie.

## Contenu de l'activité

Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.

## Autonomie

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.

## Responsabilités

Comme au niveau précédent. En outre, responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions prises. Responsabilités à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs à l'exclusion de la responsabilité de la gestion de ses collaborateurs.

## Grille de classification

## Déclinaison du niveau III

Niveau III	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1	Même niveau de compétence qu'au niveau II/3 mais, outre des stages professionnels (d'apprentissage ou de scolarité), une 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.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens ou méthodes.
Échelon 2	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1, mais une expérience contrôlée d'environ 2 ans dans un emploi de niveau III/1.	De même que ci-dessus, mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens et les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
Échelon 3	Même niveau de compétence que ci-dessus, mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion et le commandement.	De même que ci-dessus mais l'activité est hautement qualifiée et englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Des pouvoirs de décision comme ci-dessus et concernant en outre les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Comme ci-dessus, exercice possible des responsabilités à l'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.

## Définition générale du niveau IV - Maîtrise.

En vigueur étendu

## Article

Création Convention collective nationale 1997-04-30 en vigueur un jour franc après l'extension étendu par arrêté du 3 décembre 1997 JORF 6 décembre 1997

## Compétences

Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTS ou au bac. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit une expérience professionnelle confirmée et réussie.

## Contenu de l'activité

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.

## Autonomie

Instructions à caractère général portant sur le domaine d'activité. Un 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.

## Responsabilités

Responsabilité de l'organisation du travail de ses collaborateurs.

Responsabilité étendue à une participation à la gestion du matériel, des matières et du personnel.

## Grille de classification

## Déclinaison du niveau IV

Niveau IV	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité

Échelon 1	Emplois exigeant en outre des connaissances définies et vérifiées en matière d'hygiène, de sécurité et de législation sociale.	Choix entre un nombre limité de modes d'exécution et succession d'opérations. Emploi de produit ou de moyens et méthodes ou de vente de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de l'activité mais nécessité d'en rendre compte dès la décision prise.	Le titulaire participe à une partie de ces activités.
Échelon 2	Même niveau que ci-dessus mais une expérience contrôlée et confirmée d'environ 2 ans au niveau IV/1.	Choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations. Emploi de produits ou de moyens et méthodes ou de vente de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de son activité mais il a l'obligation d'en rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées.	Le titulaire participe en grande partie à ces activités de gestion.

### Définition générale du niveau V - Cadres.

En vigueur étendu

#### Article

Création Convention collective nationale 1997-04-30 en vigueur un jour franc après l'extension étendu par arrêté du 3 décembre 1997 JORF 6 décembre 1997

#### Compétences

Niveau bac + 3 acquis

1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans la filière d'activité du poste considéré ;
2. Soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

#### Contenu de l'activité

- étendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (en particulier la prévision et l'élaboration des programmes, leur réalisation, le suivi, le contrôle et la gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement ;
- assure la remontée systématique des informations utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.

#### Autonomie

À partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de 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. Généralement placé sous les ordres d'un hiérarchique direct qui peut être le chef d'entreprise lui-même.

#### Responsabilité

Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

#### Grille de classification

##### Déclinaison du niveau V

Niveau V	Compétences (expérience et/ou formation requise)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité
Échelon 1		Peut participer à la prévision et à l'élaboration du programme ; de toute façon, il en assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	A 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

				niveaux moins élevés.
Échelon 2		De même que ci-dessus, mais a en outre la charge de proposer les moyens de mise en oeuvre et, après décision d'un échelon supérieur, de prendre les mesures d'application.	À partir des programmes décidés et des moyens de mise en oeuvre 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.	De même que ci-dessus, et, en outre, bon usage des moyens mis en oeuvre 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.	À partir de directives et d'orientations générales qu'il reçoit habituellement de la direction de l'établissement ou de l'entreprise, 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.

## Article

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 1997-04-30 en vigueur un jour franc après l'extension étendu par arrêté du 3 décembre 1997 JORF 6 décembre 1997

	Employé									Maîtrise		Cadre		
	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
<b>Hébergement</b>														
	37.91	38.20	38.40	38.70	39.30	39.80								
Employé de hall														
Femme et valet de chambre														
Veilleur de nuit														
Réceptionnaire														
							40,10	41,30	42,60	43,20	45,80			
Gouvernante														
Concierge														
Chef de réception														
Chef de service														
Directeur d'hébergement														
<b>Restaurant/Salle</b>														

	Employé									Maîtrise		Cadre		
	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
Commis de salle														
Vestiaire														
Serveur														
Écailler														
Sommelier														
Chef de rang														
Maître d'hôtel														
1 <sup>er</sup> maître d'hôtel														
<b>Restauration/Cuisine</b>														
	37,91	38,20	38,40	38,70										
Plongeur														
Commis de cuisine														
Cuisinier														
Chef de partie														
Chef de cuisine														
<b>Administration d'exploitation maintenance</b>														
				38,70	39,30	39,80	40,10	41,30	42,60	43,20	45,80			
Agent technique														
Ouvrier de maintenance														
Comptable														
Secrétaire														
Employé administratif														
Économe														
Chef de service														
Directeur d'établissement														
<b>Café/Brasserie <sup>(1)</sup></b>														
	37,91	38,20	38,40	38,70	39,30	39,80	40,10	41,30	42,60					

	Employé									Maîtrise		Cadre		
	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 compt. / limonadier														
Garçon brasserie														
Commis de salle														
Caissière														
Gérant limonadier														
Directeur de salle														
<b>Cafétéria/Restaurant à thème</b>														
Employé de restaurant libre-service														
Commis de table														
Hôtesse de table														
Employé de production/fabrication														
										43,20	45,80			
Assistant de direction														
Directeur														
<b>Bar</b>														
Commis de bar														
Barman														
Chef barman														
(1) Mêmes postes en cuisine qu'en restauration, à l'exception de l'officier qui remplace le plongeur.														

NOTA : NOTA : (1) Mêmes postes en cuisine qu'en restauration, à l'exception de l'officier qui remplace le plongeur.