

AVENANT N°29 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

« HÔTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions générales » il est créé un article 8 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche en contrat à durée indéterminée qui justifient d'un volume horaire d'au moins 84 heures par mois et qui ne seraient pas couverts par ailleurs.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Concernant les autres salariés, les partenaires sociaux examineront les possibilités d'étendre le dispositif. Dans l'attente, l'entreprise reste libre de couvrir ou non ces salariés.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

En cas d'employeurs multiples, un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats. Il doit justifier de cette protection auprès des autres employeurs au moyen d'un justificatif annuel d'adhésion.

Toutefois, un salarié peut refuser, par notification écrite adressée à l'employeur, d'adhérer au dispositif de complémentaire santé dans les cas suivants :

- *Le salarié bénéficie déjà d'une mutuelle en tant qu'ayant droit*
- *Le salarié a déjà une mutuelle à titre individuel ayant des conditions plus avantageuses que la mutuelle proposée par l'employeur*
- *Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite*

La preuve d'une couverture auprès d'une autre complémentaire ou en tant que bénéficiaire de la carte B des provinces se fait par tout moyen.

La couverture des ayants droits enfants ou conjoints n'est pas obligatoire.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

Le présent article entre en application au plus tard le 1^{er} juillet 2021. ».

ARTICLE 2 : Travaux des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux se revoient **avant le 31 décembre 2021**, pour travailler sur la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés non couverts par le dispositif.

FT SM 1/1 CC W AC VC AS

ARTICLE 3 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre III « Emplois », il est créé un article 16 bis « Entretien Annuel d'Evaluation » :

« Article 16 bis : Entretien annuel d'évaluation »

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

ARTICLE 4 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre III « Emplois », il est créé un article 16 ter « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique ».

« Article 16 ter : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. »



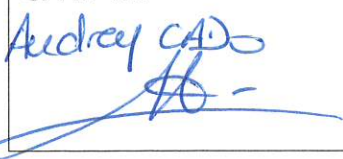
ARTICLE 5 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le **1er janvier 2021** et les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 28 décembre 2020.





Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

MEDEF-NC 	MEDEF-NC	MEDEF-NC / SRBDNC
MEDEF-NC / SRBDNC	MEDEF-NC / UHNC 	MEDEF-NC / UHNC
CPME-NC 	U2P	



COLLEGE DES SALARIES :

CSTC-FO 	COGETRA 	CSTNC	CSTNC
FCCNC	USOENC	USTKE 	USTKE
UT-CFE-CGÇ 			

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI


Carole CACOT