

Hôtels (chaînes)

BROCHURE JO 3003

IDCC 800

1

¹ Dans le cadre de la restructuration des branches, le ministère du travail a acté la suppression de cet IDCC. Cette pratique consiste à déréférencer le texte en tant que convention collective, mais ne le supprime pas de l'ordonnancement juridique (v. l'étude ABC des conventions collectives). Le ministère du travail précise que le champ d'application de cette CC, dont l'IDCC est supprimé, est couvert par celui de la CCN «H?s, cafés, restaurants».

Convention collective nationale du 1^{er} juillet 1975

[Non étendue]

(Se reporter également à la convention collective «H?s, cafés, restaurants»)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de l'alimentation et de l'hôtellerie C.F.D.T. ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars et cantines C.F.T.C. ;

Confédération générale des cadres C.G.C. ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services C.G.T. ;

Fédération des personnels des commerces et industries de l'alimentation, cafés, restaurants de France C.G.T.-F.O. ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Conditions générales

Article 1

Objet et champ d'application

La présente convention, conclue d'un commun accord en application de la loi du 3 janvier 1973 (livre I^{er}, titre III du code du travail) règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes des entreprises dont l'activité relève de la nomenclature de l'arrêté du 17 novembre 1972 sous les rubriques 771 et 772, quelle que soit leur fonction à l'intérieur de l'entreprise.

Dans le cas d'établissement mixte, hôtellerie et restauration, l'ensemble du personnel de l'entreprise est soumis à la convention hôtellerie.

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropo-

litain et la Principauté de Monaco, sous réserve des dispositions d'ordre public de la Communauté.

Les articles 28 et 29 de la présente convention ne seront applicables aux établissements saisonniers qu'après signature d'un avenant complémentaire.

Article 2

Durée

La présente convention est valable pour la durée de l'année civile en cours.

Pour les années suivantes, les négociations devront être terminées avant le 15 décembre de l'année précédente.

Cette convention ne pourra être dénoncée avant la fin de l'année civile et se poursuivra par tacite reconduction et par période annuelle, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 3.

Article 3

Dénonciation et révision

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. La commission paritaire sera convoquée dans les trente jours francs qui suivront l'accusé de réception.

La notification devra être accompagnée d'un projet de texte relatif aux points sujets à révision. Toutefois, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions et aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois qui suivent la mise en vigueur de la dernière révision.

Ces dernières dispositions ne s'appliquent pas aux questions relatives aux salaires et ne font pas obstacle aux dispositions légales qui obligeraient à une mise en harmonie de la rédaction.

Article 4

Avenants

Des avenants locaux ou régionaux pourront être conclus conformément à l'article No. 31 du livre I^{er} du code du travail.

Sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention, ces avenants devront permettre les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux.

Article 5

Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant

aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ces cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera seul accordé.

Article 6 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention, son extension par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tous les établissements entrant dans le champ d'application professionnel et territorial qui ne relèvent pas des signataires.

Titre II **Liberté d'opinion - Syndicats**

Article 7 **Liberté syndicale et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels et sociaux collectifs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les parties s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier pour les employeurs en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion ont pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

Article 8 **Délégué syndical**

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont droit, pour chacune d'entre elles, à la représentation d'un délégué syndical dans tous les établissements occupant au moins cinquante salariés. Les représentants seront choisis parmi les salariés de l'établissement.

La désignation de ces délégués se fera par pli recommandé avec accusé de réception selon les modalités prévues par la loi.

Article 9 **Section syndicale**

Dans tous les établissements occupant au moins cinquante salariés, la section syndicale d'établissement affiliée à l'un des syndicats signataires est reconnue de plein droit.

Elle est constituée par les syndiqués qui désignent leurs différents délégués et en informent le chef d'établissement ou son représentant.

La section syndicale tient, une fois par mois, des réunions d'informations concernant ses adhérents. Ces réunions ont lieu dans un local commun (salles libres) convenu avec le chef d'établissement en dehors des heures de travail au moment le mieux approprié afin de ne pas troubler la bonne marche de l'entreprise.

Article 10 **Panneaux d'affichage**

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, il est réservé un panneau d'affichage, vitré et fermé à clé, par section syndicale, pour les communications syndicales.

Cet affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité d'un délégué de l'organisation syndicale, désigné par écrit à cet effet par chaque organisation syndicale et connu de l'employeur.

Les tracts ne pourront être remis aux employés qu'en dehors des heures de travail.

Les communications ne peuvent revêtir un caractère de polémique et doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle relative à l'entreprise ou à un rôle d'information économique et sociale intéressant les salariés. L'affichage sera effectué en même temps que la communication à la direction de l'entreprise. Toutes les communications devront être faites sous la responsabilité du délégué de l'organisation syndicale concernée.

Article 11 **Congrès syndicaux**

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées sur préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Titre III **Représentation du personnel**

Article 12 **Délégués du personnel**

Dans chaque établissement occupant plus de huit personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dont le nombre est fixé comme suit :

- de 9 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

- de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;

(Plus 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.)

Dans les établissements n'occupant pas neuf salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

La direction mettra à la disposition des délégués un local commun approprié ainsi que le mobilier nécessaire pour leurs réunions.

Article 13 **Élections des délégués**

Les délégués sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles :

1. Ouvriers et employés ;
2. Agents de maîtrise et assimilés, cadres.

Le nombre des collègues est fixé à deux dans tous les établissements : employés d'une part, cadres et agents de maîtrise d'autre part. L'accord d'établissement pourra prévoir une modification du nombre et de la composition des collèges (art. 5 de la loi du 16 avril 1946).

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les étrangers, âgés de dix-neuf ans accomplis, sachant lire et écrire en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles ci-dessus notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire au moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par accord entre la direc-

tion et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste. Le protocole d'accord signé portera également sur les modalités du vote qui ne seraient pas spécifiquement prévues dans le cadre de la présente convention.

Au cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige.

La date des élections sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste par collègue des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur.

Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins quatre jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats seront présentées au moins sept jours ouvrables avant le jour du scrutin.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre des sièges à pourvoir.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- 1^o Avis de scrutin ;
- 2^o Listes électorales par collège ;
- 3^o Les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité ;
- 4^o Liste des candidats ;
- 5^o Procès-verbaux des opérations électorales ;
- 6^o Protocole d'accord.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués en même temps aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens de l'entreprise, l'atelier ou le service, et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service du personnel et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé proposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Le vote aura lieu à bulletin secret et au scrutin de liste dans des urnes placées dans l'endroit le plus favorable,

en présence du bureau de vote. Il sera préparé deux urnes par collège, une pour les titulaires et une pour les suppléants.

En passant par les isoloirs (un par urne) installés par la direction, les électeurs mettront leurs bulletins dans des enveloppes opaques de modèle uniforme portant les inscriptions « titulaires » et « suppléants ». Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de radier des noms de candidats sur les listes et de pratiquer le vote préférentiel, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription, tache, rayure, etc., sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation et du vote préférentiel, entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue.

Il ne sera tenu compte des modifications que l'application de la disposition ci-dessus pourra apporter dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

La moyenne des suffrages d'une liste est obtenue en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de ceux-ci.

Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre des voix recueilli par eux.

En cas d'égalité des voix sur une liste, il est tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste. En cas d'égalité sur des listes différentes, c'est le candidat le plus âgé qui est proclamé élu.

Dans chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Le vote par correspondance est admis pour tous les employés qui ne peuvent être présents pendant les heures de scrutin et notamment pour les raisons suivantes :

- maladie ;
- éloignement du lieu de travail pour des raisons de service ;
- absence autorisée du salarié ;
- maternité ;
- jour de repos ou congés payés ;
- stages ;
- salariés n'étant pas de service pendant les heures d'ouverture du scrutin.

Pour les électeurs qui entrent dans le cas ci-dessus, qu'ils aient ou non déposé une demande, l'employeur adressera directement les bulletins et enveloppes nécessaires. Le vote sera adressé par la poste sous double enveloppe, l'enveloppe extérieure préimbrée portant le nom de l'employé, les enveloppes intérieures portant les inscriptions « titulaires » et « suppléants » ne devant porter aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance : ne seront admis que les envois qui parviendront avant le dépouillement.

Les enveloppes seront remises au président du bureau de vote qui, après émargement, les mettra dans l'urne.

La liste des candidats ne pourra plus être modifiée sept jours francs avant la date du scrutin, c'est-à-dire après les envois aux électeurs par correspondance.

Tout litige non prévu par la convention collective sera réglé par référence aux règles du droit commun électoral.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Les candidats sont proclamés élus par le bureau de vote d'après l'application des dispositions de la loi du 7 juillet 1947.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre affiché, dès le lendemain, dans l'établissement intéressé ; un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et deux à l'inspecteur du travail. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue d'urgence.

La décision du tribunal d'instance peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852 modifié (art. 29 du décret du 1^{er} octobre 1956 portant code électoral). Il est porté devant la chambre sociale, qui statue définitivement.

Article 14

Suppléance et révocation

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance normale, les délégués resteraient en fonction jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées, dans les délais les plus rapides.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article 15

Rôle et compétence des délégués du personnel

Les salariés ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants ou de les faire présenter par leurs délégués.

Les délégués ont pour mission :

— de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail, et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière ;

— de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Ils sont consultés sur la fixation de la date des congés.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence du comité d'entreprise ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation générale de l'entreprise.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité institué par le décret du 1^{er} avril 1974, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant spécialement mandaté à cet effet, une fois par mois, aux heures et jours fixés par la direction en commun accord avec les délégués du personnel et affichés dans l'atelier ou le service, six jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions, périodiques, les délégués sont reçus collectivement ou individuellement en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

Dans le cadre du crédit d'heures fixé par la loi qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut dépasser quinze heures par mois, les délégués du personnel pourront se déplacer à l'intérieur ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et qu'ils en informent, sauf urgence caractérisée, un jour avant, leur supérieur hiérarchique. Si les déplacements des élus du personnel ne sont pas soumis à l'autorisation préalable, une justifi-

cation a posteriori peut être demandée lors du paiement des heures de délégation.

Sauf urgence caractérisée, pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués devront remettre au chef d'établissement, deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse datée et signée à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

En outre, copies de la note prévue au paragraphe ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à la demande des délégués ou à la diligence de la direction, portées à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage. Le registre doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

La compétence du délégué est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Dans les limites ci-dessus, le temps de délégation sera payé comme temps de travail.

Article 16

Protection des délégués du personnel

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant d'un candidat à ces fonctions au premier tour pendant les trois mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien délégué pendant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur (actuellement ordonnance du 7 janvier 1959 et décret du 7 janvier 1959).

Article 17

Comités d'entreprise

Il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins cinquante salariés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 75 : 3 titulaires, 3 suppléants ;

- de 76 à 100 : 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 101 à 500 : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 501 à 1 000 : 6 titulaires, 6 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 : 7 titulaires, 7 suppléants ;
- de 2 001 à 4 000 : 8 titulaires, 8 suppléants ;
- plus de 4 000 : 10 titulaires, 10 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant choisi dans l'entreprise qui assiste aux séances avec voix consultative.

Les membres des comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après, par catégorie professionnelle :

Le nombre des collègues est fixé à deux ans dans tous les établissements : employés d'une part, cadres et agents de maîtrise d'autre part. L'accord d'établissement pourra prévoir un troisième collègue cadres ; ce sera obligatoirement le cas lorsque le nombre de cadres est supérieur à vingt-cinq.

Article 18

Élection des membres du comité d'entreprise

Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française ou étrangère, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1952.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-neuf ans accomplis, sachant lire et écrire en français, et travaillant dans l'entreprise, sans interruption, depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Les dispositions prévues aux articles de la présente convention, concernant les modalités d'élection des délégués du personnel, s'appliquent aux élections du comité d'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans et sont rééligibles.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance, le comité restera provisoirement en fonction jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées.

Article 19

Protection

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire

de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

L'exercice normal de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les trois mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien membre du comité pendant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Article 20

Rôle du comité d'entreprise

Il est obligatoirement consulté sur le texte du règlement intérieur, conformément à la loi.

Attributions économiques

Le comité étudie les mesures techniques envisagées par la direction et les suggestions du personnel pour l'amélioration du service et de la productivité. Une information trimestrielle sera donnée au comité par le chef d'entreprise sur ces problèmes.

Il étudie également les questions touchant à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise. En particulier, au moins une fois par an, le chef d'entreprise présentera au comité un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise et sur ses résultats.

Enfin le comité est informé et consulté sur toutes les questions qui touchent à la durée du travail, aux conditions d'emploi et de travail du personnel.

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiées par la loi du 16 mai 1946.

Attributions sociales

Le comité d'entreprise coopère avec le chef d'établissement dans l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent. Il assure ou contrôle la gestion des oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles et participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Formation professionnelle

Le comité d'entreprise sera consulté avant le 31 décembre de chaque année sur le projet de plan de formation relatif à l'année suivante.

Réunions et délibérations

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou par son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit une fois par mois sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures normales de travail. Si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail ou pourra donner lieu, sur demande de l'intéressé, à un repos compensateur.

En dehors des réunions prévues ci-dessus, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur demande de la majorité des membres du comité d'entreprise, le choix du jour et de l'heure étant fait en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions et décisions que le comité d'entreprise a à prendre dans le cadre de ses attributions sont prises à la majorité des voix des titulaires.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire. Ils ne sont affichés ou communiqués à l'extérieur qu'avec l'accord exprès du chef d'entreprise, notamment pour les parties qui concernent l'examen éventuel des cas particuliers qui revêtiraient un aspect confidentiel.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître, à chaque réunion du comité, sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local et un mobilier approprié.

Budget

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des œuvres sociales devra être établi dans le cadre des lois en vigueur, notamment celle du 2 août 1949.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord avec l'employeur et le comité d'entreprise.

La participation de l'employeur au budget du comité d'entreprise ne sera pas inférieure à 0,25 p. 100 des sommes correspondant à la totalité des salaires bruts de l'entreprise.

Article 21

Temps de délégation

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise titulaires et suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux prévus aux articles ci-dessus, leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions.

La participation des membres du personnel aux séances de travail des commissions régulièrement constituées du comité d'entreprise ne saurait entraîner pour ceux-ci de perte effective de salaire.

Dans le cadre du crédit d'heures fixé par la loi, les membres du comité d'entreprise pourront se déplacer à l'intérieur ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et qu'ils en informent un jour avant leur supérieur hiérarchique. Si les déplacements des élus du personnel ne sont pas soumis à autorisation préalable, une justification a posteriori peut être demandée lors du paiement des heures de délégation.

Article 22

Comité commun à plusieurs établissements

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement compte plus de cinquante salariés, le comité d'établissement devra comprendre, outre le chef d'entreprise ou son représentant, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Le comité d'établissement ou d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le nombre de membres ne pourra dépasser quinze.

Le nombre des membres du comité central, titulaires ou suppléants, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges feront obligatoirement l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord

devra mentionner les modalités de remboursement des frais de déplacement des délégués.

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

Le comité central d'entreprise se réunit une fois tous les six mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire. Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative.

Titre IV

Contrat de travail

(Remplacé par avenant du 13 juin 1983)

Article 23

Embauche

1

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. En cas de promotion dans l'entreprise, l'intéressé pourra être soumis à une période probatoire qui ne pourra être supérieure à celle prévue à l'article 24. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou un poste équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Il sera fait appel ensuite par priorité au personnel qui aurait été licencié pour motif économique dans les douze mois antérieurs. L'offre de réembauchage dans la même catégorie d'emploi devra être faite par pli recommandé avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire proposés, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, s'il accepte l'offre qui lui est faite. La priorité de réembauchage cessera si l'intéressé refuse la première offre (dans un poste équivalent à celui qu'il occupait antérieurement) qui lui sera faite ou ne répond pas à celle-ci dans un délai de huit jours francs à dater de l'accusé de réception. Toutefois le salarié conservera sa priorité de réembauchage si, occupant un emploi dans une autre entreprise, les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer ne lui permettent pas dans les délais fixés d'accepter l'offre qui lui est faite.

L'âge, le sexe et le domicile ne sauraient être motif à refus d'engagement.

2

Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un document.

3

Tout salarié au moment de son engagement prendra connaissance du règlement intérieur de l'entreprise et

de la convention collective qui lui est applicable ; sur sa demande, ces documents lui seront remis.

4

Il est entendu que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

5

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant notamment les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

Pour les emplois qui le justifient, une épreuve technique ne pouvant excéder une journée pourra être demandée. Le temps passé est rémunéré au taux minimum de la catégorie seulement lorsqu'il dépasse deux heures.

6

La visite médicale à l'embauche sera passée avant la fin de la période d'essai, soit auprès du médecin du travail attaché à l'entreprise, soit chez le médecin désigné par celle-ci et à sa charge.

Article 24

Période d'essai

Au point de vue professionnel, le contrôle de l'aptitude à l'emploi se fera par des examens ou essais.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les employés, deux mois pour la maîtrise. A défaut de stipulation du contrat d'embauche, elle est fixée à trois mois pour le personnel cadre, à l'exclusion des directeurs qui verront leur cas réglé de gré à gré.

Durant cette période d'essai, il est garanti au salarié le salaire minimum de sa catégorie.

Dans tous les cas, si la période d'essai n'est pas satisfaisante, elle pourra être renouvelée une seule fois pour une même durée.

Lors du renouvellement, le contrat pourra être résilié à tout moment pour les employés, sans préavis ni indemnité de part et d'autre.

Pour les agents de maîtrise, un préavis réciproque de quinze jours devra être observé après le premier mois.

Pour les cadres, un préavis réciproque de quinze jours devra être observé après le deuxième mois.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai suivra les règles de la législation en vigueur.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié qu'au cas où cette visite conclurait à son inaptitude il ne pourrait être engagé définitivement.

Article 25

Contrat individuel de travail

Le contrat individuel de travail sera conclu pour une période déterminée ou indéterminée ; il devra mentionner l'emploi de l'intéressé, le salaire de base, les avantages en nature, la durée hebdomadaire du travail, la qualification professionnelle et la caisse de retraite, et faire référence à la présente convention.

Des contrats à durée déterminée pourront être établis conformément à la législation en vigueur et notamment en raison du caractère saisonnier de l'activité.

Le contrat de travail pourra être transféré à l'intérieur de l'entreprise dans la même ville et les communes limitrophes, les cadres ayant un régime spécial.

Toutes les fois que les exigences de l'emploi le permettront, les salariés qui en feront la demande pourront exercer leurs fonctions à temps partiel selon des modalités à définir dans chaque cas en fonction des nécessités du service.

Les contrats à temps partiel seront établis conformément à la législation en vigueur et à l'accord paritaire du 17 septembre 1982.

Article 26

Apprentissage

Les parties contractantes s'engagent à se conformer aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 concernant l'apprentissage. Elles déclarent qu'elles manifestent le plus grand intérêt pour la formation de professionnels qualifiés dans l'hôtellerie.

L'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base alliée à une éducation générale.

Les apprentis font partie du personnel de l'entreprise et sont soumis aux horaires professionnels.

Article 27

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail, qu'il soit établi pour une durée déterminée ou indéterminée, sera suspendu dans le cas d'absence justifiée par la maladie, l'accident, la maternité ou la période militaire.

1

Maladie et accident

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail, et dont l'employeur a été avisé soit par une notification écrite de l'intéressé, soit par une déclaration d'accident du travail ou de prolongation d'accident de travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci, à condition que l'employé, sauf cas de force majeure, en informe l'employeur dans les quarante-huit heures et fournisse les justificatifs nécessaires dans un délai de trois jours ouvrables et dans la

mesure où cette absence ne se prolonge pas au-delà des durées ci-dessous :

a) En cas d'accident de travail, l'emploi est garanti au salarié pendant la période d'arrêt et les périodes assimilées, hors les cas prévus par la législation en vigueur (art.L. 122-32 et suivants) ;

b) En cas de maladie, ou d'accident du trajet pour le personnel ayant :

— moins d'un an de présence : trois mois ;

— entre un et cinq ans de présence : six mois ;

— plus de cinq ans de présence : douze mois.

L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes citées ci-dessus sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de remplir son emploi à son retour.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail huit jours avant lorsque son absence a été supérieure à deux mois. Il ne pourra reprendre son travail qu'après la visite médicale de reprise.

Si l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident de trajet, n'a pas repris son travail passé ces délais ou, dans tous les cas, s'il refuse un poste de reclassement, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat de travail qui se traduit alors par un licenciement à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, seule l'indemnité de licenciement sera due. Il bénéficiera de plus, pendant une période de six mois à compter de la fin de son incapacité, d'un droit de préférence pour réembauchage. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à son employeur, dans les quinze jours suivant l'expiration de son incapacité, son intention de s'en prévaloir.

Dans le cas où les absences dues à accident de travail, maladie, accident de trajet imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

2

Maternité

Les durées de suspension du contrat pour maladie ou accident s'ajoutent le cas échéant au délai prévu pour la maternité par l'article ci-dessous.

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté ne peut en aucun cas être la cause de la résiliation du contrat de travail.

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de six semaines avant l'accouchement et de dix semaines après.

Au-delà du deuxième enfant, cette période est de huit semaines avant et de dix-huit semaines après.

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical et d'un délai de prévenance de six jours minimum, suspendre son contrat de travail quatorze semaines avant l'accouchement et quatorze

semaines après, sans que cette absence constitue une cause de rupture.

Il est rappelé que, dans les entreprises de plus de cent salariés, un congé parental d'éducation de deux ans maximum pourra être accordé à l'un des parents ayant plus d'un an d'ancienneté, à la suite du congé de maternité.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, un congé postnatal d'un an maximum pourra être accordé au père ou à la mère, sans condition d'ancienneté.

Ces deux congés seront régis par l'article L. 122-28 du code du travail.

Si la personne concernée souhaite être réintégrée dans l'établissement à l'expiration de l'un ou l'autre de ces congés, elle devra en avvertir l'employeur six semaines avant cette échéance.

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous les deux salariés, auront droit à une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de dix jours par an pour soigner leur enfant malade de moins de douze ans, sur présentation d'un certificat médical original unique attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

3

Périodes militaires

Les absences motivées par les périodes militaires ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

4

Service national

Pour le salarié ayant acquis au minimum un an d'ancienneté à la date de son départ au service national, le contrat de travail sera seulement suspendu. Toutefois il devra informer son employeur par pli recommandé un mois avant sa libération de sa volonté de reprendre son travail.

Le salarié qui aurait moins d'un an d'ancienneté à la date de son interruption devra, s'il désire reprendre son travail, en faire la demande à son ancien employeur, par pli recommandé au plus tard dans le mois suivant sa libération. Lorsque la réintégration n'aura pas été possible, le salarié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant les douze mois suivant sa libération.

Article 28

Rupture et résiliation du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée après la période d'essai, et sauf faute grave, cas de force majeure, départ à la retraite, ou dispositions conventionnelles spéciales, la durée du préavis de chaque partie est fixée par les usages locaux ou comme suit :

— pour les employés ayant moins de six mois d'ancienneté et après la période d'essai, le préavis sera de huit jours ; pour une ancienneté supérieure à six mois et

inférieure à deux ans, le préavis sera de un mois ; pour une ancienneté supérieure à deux ans, il sera de deux mois ;

— pour la maîtrise, le préavis sera de un mois pour une ancienneté inférieure à six mois et deux mois au-dessus ;

— en ce qui concerne les cadres, si le préavis n'est pas fixé de façon contractuelle, le délai sera de trois mois.

Dans tous les cas de non-respect du préavis par l'une ou l'autre des parties, une indemnité compensatrice est due au prorata du temps non effectué, sauf accord entre les parties.

En cas de licenciement pendant la durée du préavis, les salariés ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de deux heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire du travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par le salarié, et un jour par l'employeur ; ces heures seront payées au taux effectif de la fonction, primes et indemnités comprises.

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Il peut également quitter son emploi, avec l'accord de son employeur, lorsque les nécessités du service le permettent. Dans ce cas, l'employeur et le salarié sont dégagés des obligations résultant du préavis non effectué et aucune indemnité ne sera due au titre de l'indemnité de préavis restant à courir.

Dans le cas de départ volontaire de l'employé, le droit de s'absenter subsiste mais ce temps n'est pas rémunéré.

Il sera mis à la disposition de tout employé qui cesse de faire partie du personnel, au plus tard à la date de la fin du contrat, un certificat indiquant, à l'exclusion de tout autre mention, le nom et l'adresse de l'établissement, nom et prénom de l'intéressé, dates d'entrée et de sortie et nature du ou des emplois qu'il a occupés avec les dates s'y rapportant. Un certificat provisoire pourra être remis à l'intéressé sur sa demande le dernier jour de travail en cas de préavis non effectué.

Il pourra être mis à la disposition de l'employé le solde de tout compte le jour du départ de l'entreprise, sauf pour le personnel au pourcentage qui recevra un acompte sur la base du minimum garanti, le solde étant versé le jour de la paye.

Licenciement individuel

Dans le cadre des lois du 13 juillet 1973 et du 4 août 1982, lorsque l'employeur envisage la rupture d'un contrat de travail, il convoquera l'intéressé par pli recommandé afin de lui faire connaître les motifs de la mesure envisagée. Celui-ci aura la possibilité de se faire accompagner par un membre du personnel appartenant obligatoirement au personnel de l'établissement.

Si, après cet entretien, l'employeur décide le licenciement, il notifiera la rupture du contrat de travail par pli recommandé avec accusé de réception, au moins un jour franc après l'audition du salarié.

C'est la date de la première présentation de la lettre recommandée qui fixe le point de départ du délai-congé.

Licenciement collectif

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, devra exprimer son avis sur toute mesure de licenciement collectif à caractère économique. Pour cela, la direction devra présenter au cours d'un comité extraordinaire consacré à cette seule question la liste nominative et par service des congédiements, les raisons invoquées, les mesures prises pour reclasser le personnel concerné, les incidences sur la marche future de l'entreprise. Les délais de réflexion fixés par la loi seront majorés conformément aux accords interprofessionnels de février 1969 et de son avenant du 21 novembre 1974.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie suivant les règles générales prévues en matière de licenciement en tenant compte de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

Dans le cas du licenciement collectif, la durée du préavis, lorsque l'employé aura trouvé un emploi extérieur, pourra être réduite à quinze jours pour le personnel cadre et maîtrise et annulée pour les employés dès que le licenciement aura été autorisé par l'administration.

Indemnités de licenciement

Pour le personnel ayant au moins deux ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement se montera à 1/10 de mois par année calculée au prorata du temps de présence. Pour le personnel payé au pourcentage le calcul sera fait sur la moyenne des douze derniers mois de salaire comme pour les congés payés.

A partir de dix ans d'ancienneté 1/10 de mois par année de présence plus 1/15 de mois, au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération, pour le personnel payé au fixe et au pourcentage, est le 1/12 du salaire brut total (avantages en nature compris) des douze derniers mois.

En cas de licenciement pour motif économique cette indemnité sera de :

1/8 de mois de un à cinq ans ;

1/5 de mois au-delà de cinq ans,

avec un maximum de six mois de salaire.

Titre V

Durée du travail

Article 29

Durée hebdomadaire du travail

(Modifié par protocole d'accord du 21 mai 1982)

La durée du travail est de quarante-deux heures pour les cuisiniers, quarante-trois heures pour les autres personnels, cinquante heures pour le personnel de gardiennage de nuit.

L'horaire de travail sera affiché par la direction ainsi que les dérogations et le service de pointage des entrées et sorties de chaque salarié devra être organisé par l'employeur.

Le temps de travail est compté à l'exclusion de l'habillement, du casse-croûte et des repas. Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposeront de trente minutes pour le repas principal et ce temps sera compté dans le temps de travail.

Article 30

Repos hebdomadaire

Après une période de travail effectif de cinq jours minimum, tout salarié aura droit globalement à un jour et demi de repos hebdomadaire à dater de la signature de la présente convention. La durée du travail hebdomadaire ne pourra dépasser six jours par semaine.

Ce repos peut être pris alternativement à raison d'une journée, une semaine et deux jours la semaine suivante. Dans ce dernier cas, les deux jours devront être consécutifs.

Il sera affiché un tableau des jours de repos et le jour fixé pourra être éventuellement changé avec l'accord de l'intéressé.

Article 31

Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale précisée à l'article 29 sont considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne pourront excéder dix-sept heures par semaine et dix heures calculées sur une période moyenne de douze semaines consécutives sauf accord de l'inspection du travail pour les exploitations saisonnières. La majoration de salaire pour ces heures est de 25 p. 100 pour les huit premières et 50 p. 100 au-delà. Pour le calcul du supplément, les primes liées à la nature du travail, à l'exclusion de celles revêtant le caractère de frais ou d'indemnité, rentrent en ligne de compte.

Le débauchage, pour raison de manque de travail, ne peut intervenir avant le mois qui suit la suppression d'heures supplémentaires, sauf s'il s'agit d'heures habituelles ou d'employés embauchés temporairement.

Titre VI

Congés

(Remplacé par avenant du 13 juin 1983)

Article 32

Congés payés

Tout salarié qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalent à un mois effectif a droit à deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail. Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé six jours ouvrables par semaine, les jours fériés survenant pendant la période de congés n'étant pas considérés comme jours ouvrables mais comme des jours fériés conformément à l'article 38. Les cadres disposent de deux jours de congés ouvrables annuels supplémentaires après douze mois de travail effectif. Ces jours seront pris annuellement et ne donneront pas droit à fractionnement. Les apprentis et les jeunes travailleurs ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à trente jours ouvrables de congés, l'excédent des droits normaux qu'ils tiennent de l'article L. 223 du code du travail n'étant pas payé.

Les mères de famille ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à deux jours ouvrables de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de quinze ans ; ces congés supplémentaires sont réduits à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Dans le calcul des droits sont assimilés à une période de travail : le congé payé, les périodes d'arrêt pour accident de travail et de trajet, les congés de formation payés ou non, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale, les périodes de rappel sous les drapeaux. Par contre sont exclus les arrêts de travail pour maladie et les autres jours d'absence non payés.

La période de référence pour le calcul des congés payés court du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tableau des départs en congé en fonction des nécessités du service et après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché au plus tard le 1^{er} mars.

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés sauf événement imprévu et après consultation et accord de l'employeur et des intéressés.

Le congé peut faire l'objet de plusieurs fractionnements avec une durée minimum de douze jours ouvrables pour l'une des périodes de fractionnement, ces douze jours devant pouvoir être pris pendant la période légale si le salarié le demande.

Lorsque le congé est pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employé a droit à un jour supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise

entre trois et cinq jours et à deux jours supplémentaires lorsque la durée est au moins égale à six jours.

La cinquième semaine de congés payés n'ouvre pas droit à ces jours de fractionnement. Elle ne peut être accolée au congé principal lorsque celui-ci est de quatre semaines sauf accord d'établissement ou dérogation accordée à titre individuel. Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prétendre à prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail. Il ne pourra reporter, sauf accord de l'employeur, les jours de congés non pris du fait de la maladie. Il recevra seulement le cumul de son indemnité de congés payés et des indemnités journalières de la sécurité sociale.

En cas de fermeture de l'établissement pour congés légaux annuels, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auxquels le salarié a droit, celui-ci pourra bénéficier des allocations pour privation partielle d'emploi.

Cette période entrera néanmoins dans le décompte des droits à congé de l'année suivante.

Article 33

Indemnités de congés

L'indemnité de congé est fixée au 1/10 de la rémunération totale brute (hors gratification ou primes à caractère annuel ou semestriel) perçue au cours de la période de référence et ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. Pour le personnel rémunéré au service, la base de calcul de l'indemnité est fixée au 1/10 des rémunérations totales perçues au cours des douze mois précédant le congé (hors gratification ou primes à caractère annuel ou semestriel).

Cette indemnité ne peut être versée en sus du salaire qu'en cas de résiliation du contrat de travail ou lorsque la maladie (ou un accident) empêche la prise effective du congé avant le 30 avril de l'année suivante. Dans les autres cas, les congés doivent être réellement pris.

Article 34

Congés pour événements familiaux

Tout père de famille peut bénéficier, à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de trois jours ouvrables de congé à titre de prestations familiales avancées par l'employeur, pris dans les quinze jours encadrant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

A l'occasion des événements familiaux indiqués ci-dessous, tout employé peut, au moment de l'événement, bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

— Dès son arrivée dans l'entreprise :

Mariage de l'employé : 4 jours ouvrables ;

Décès du conjoint, d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

Décès des parents directs : 1 jour ouvrable ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable.

— *Après trois mois de présence :*

Décès des beaux-parents, frères, soeurs : 1 jour ouvrable ;

Présélection militaire : 3 jours ouvrables (maximum).

— *Après un an de présence :*

Mariage de l'employé : 5 jours ouvrables quand le salarié a deux jours de repos. Transitoirement jusqu'au 1-7-84, 5,5 jours ouvrables quand le salarié à 1,5 jour de repos ;

Décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

Décès des parents directs : 2 jours ouvrable ;

Décès des grands-parents, beaux-parents, frères, soeurs : 1 jour ouvrable ;

Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

Un délai maximum de deux jours non rémunérés pourra être octroyé à la demande du salarié, et au vu d'un justificatif, dans le cas où l'un des événements ci-dessus nécessiterait un déplacement de plus de 500 kilomètres.

Ces absences n'entraînent aucune réduction de rémunération. Elles sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

L'employé devra faire connaître à son employeur la date prévue pour ces absences aussitôt que cela lui sera possible.

Article 35

Congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale

Dans le cadre des lois qui le réglementent, il peut être accordé, au salarié qui en fait la demande au moins vingt jours à l'avance, un congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale non rémunéré de douze jours ouvrables dans un organisme agréé.

Article 36

Congés de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse

Ce congé — non payé — peut être accordé aux salariés de moins de vingt-cinq ans pour une durée de six jours ouvrables.

Ses modalités sont identiques à celles du congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.

Article 37

Congés de formation professionnelle continue

L'employeur devra développer, dans la mesure du possible, la formation professionnelle, notamment en organisant des cours de perfectionnement ou en favorisant la participation de son personnel à des stages extérieurs réalisés par des organismes agréés.

Conformément à l'accord du 12 janvier 1982 (remplacé par accord du 5 mai 1999 étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 31 octobre 1999) instituant une commission paritaire nationale de l'emploi dans l'industrie hôtelière, tous les établissements soumis à l'obligation

de contribution à reverser une partie de cette contribution au fonds d'assurance formation de la profession, le F.A.F.I.H.

Par ailleurs, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié justifiant de l'ancienneté requise par les dispositions légales actuellement en vigueur peut bénéficier, à son initiative et à titre individuel, d'un congé de formation aux conditions prévues par la loi.

Article 38 **Jours fériés**

Outre le 1^{er} mai, le personnel présent dans l'établissement depuis plus d'un an bénéficiera des dix jours prévus par le code du travail, à savoir :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Ascension, 8 mai, 14 juillet, Assomption, 1^{er} novembre, 11 novembre, Noël.

Ces jours fériés seront donnés de préférence au moment des fêtes légales.

Seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié un jour férié, l'intéressé devra bénéficier d'une journée de compensation qui sera prise dans le mois qui suit ce jour férié sauf accord particulier entre les parties dans l'entreprise.

La fixation des jours fériés travaillés sera établie au plus tard 48 heures à l'avance. Il en sera de même en ce qui concerne la récupération.

Le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation.

Lorsqu'il a travaillé le 1^{er} mai, l'employé a droit en outre à une indemnité égale au montant du salaire journalier. Pour ceux qui sont payés au service, le salaire journalier sera le salaire journalier moyen du dernier mois travaillé (hors nourriture).

Titre VII **Conditions de travail**

(Remplacé par avenant du 13 juin 1983)

Article 39 **Nourriture et logement**

Pour chaque jour travaillé ou assimilé, l'employeur est tenu, soit de nourrir gratuitement le personnel, soit d'allouer une indemnité compensatrice correspondant, sur la base journalière, à deux fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (pour une journée de travail supérieure à cinq heures) et, pour un seul repas, à une fois ledit salaire.

Dans les établissements qui fournissent des repas, les salariés dont l'horaire de travail ne correspondrait pas aux heures de repas fixées par l'établissement, percevront l'indemnité de nourriture correspondant aux repas non fournis.

Lorsque le personnel prendra ses repas dans l'établissement, la nourriture devra être saine, abondante et

variée ; les repas devront se composer de : hors-d'oeuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, 1/4 de vin ou de bière ou de cidre ou eau minérale à consommer sur place.

Les locaux affectés au logement devront remplir les conditions d'hygiène imposées par la loi.

Article 40 **Hygiène et sécurité**

Tout sera mis en oeuvre dans l'établissement afin de préserver la santé des employés. Notamment, les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales des décrets relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Dans les établissements occupant d'une façon habituelle plus de 100 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail sera constitué.

Dans les autres établissements, ce sont les délégués du personnel qui seront chargés d'assurer la liaison avec la direction pour les questions intéressant l'hygiène et la sécurité.

Article 41 **Installations sanitaires**

Les employeurs mettront à la disposition des salariés des vestiaires et lieux d'aisance en rapport avec l'effectif du personnel. Des vestiaires et armoires seront mis également à la disposition du personnel afin de permettre le dépôt en toute sécurité des effets individuels et à ce titre les armoires doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Le chef d'établissement ou son représentant devra être en mesure de vérifier, en présence de l'intéressé ou à défaut d'un représentant du personnel, si leurs conditions d'utilisation sont conformes aux règles d'hygiène et de sécurité.

Enfin des douches en nombre suffisant seront mises à la disposition du personnel.

Article 42 **Équipement**

Lorsque les employés seront tenus de revêtir une tenue autre que celle en usage dans la profession et d'un modèle particulier imposé par la direction de l'établissement, l'employeur devra en assurer la fourniture et le nettoyage.

L'employeur pourra éventuellement se décharger de cette obligation en versant à l'employé une indemnité équivalente pour le nettoyage.

Titre VIII **Retraite et maladie**

(Remplacé par avenant du 13 juin 1983)

Article 43 **Maladie et accident du travail**

Les absences pour maladie ou accident de travail sont composées :

— pour le personnel fixe, sur la base du salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé ;

— pour le personnel au service, sur la même base de calcul que celle admise par la sécurité sociale, c'est-à-dire sur la moyenne des rémunérations brutes perçues pendant les trois derniers mois.

A

En cas d'absence résultant d'un accident de travail, les membres du personnel comptant au 1^{er} jour d'arrêt :

a) De six mois à trois ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre, pour des arrêts de travail supérieurs à sept jours, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

80 p. 100 du 1^{er} au 91^e jour ; 85 p. 100 du 92^e au 183^e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle, par suite de l'accident dont ils auront été victimes ;

b) Après trois ans de présence effective dans l'entreprise, sans conditions de durée minimale de l'accident, pourront prétendre à un complément de salaire :

90 p. 100 du 1^{er} au 30^e jour ; 85 p. 100 du 31^e au 183^e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle, par suite de l'accident dont ils auront été victimes.

B

En cas d'accident de trajet ou en cas d'absence pour cause de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

a) De un à trois ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

75 p. 100 du 31^e au 183^e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle ;

b) Après trois ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

90 p. 100 du 11^e au 41^e jour ;

75 p. 100 du 42^e au 183^e jour

de leur salaire ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle.

Dispositions communes à A et B

La période d'indemnisation à 90 p. 100 est augmentée de dix jours par tranche de cinq ans d'ancienneté, au-delà des trois premières années.

Ce paiement sera effectué sur présentation du décompte de sécurité sociale et éventuellement des assurances mutuelles portant indication des prestations versées au titre de l'arrêt de travail.

En aucun cas, l'intéressé ne pourra recevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite entre le nombre maximum de jours indemnisables et le nombre de jours déjà indemnisés.

Article 44

Retraite complémentaire

Tous les salariés bénéficient de la retraite complémentaire.

Les taux de cotisation sont fixés à 4 p. 100 pour les employés et la maîtrise, à 4 p. 100 pour la tranche de salaire égale ou inférieure au plafond sécurité sociale et à 8 p. 100 sur la partie supérieure au plafond pour les cadres, sous réserve du plafond contractuel.

L'employeur assure 55 p. 100 des cotisations et l'intéressé 45 p. 100. Cette cotisation est versée quel que soit l'âge de l'employé.

Dans le cas où, dans une entreprise, employeurs et employés décideraient de dépasser le taux de cotisations prévu dans le présent article, ils ne seraient pas tenus par la répartition prévue ci-dessus qui pourrait alors être décidée par accord interne.

Article 45

Prime de départ en retraite

Les salaires payés au fixe ou au pourcentage qui partiront à la retraite auront droit à une indemnité égale à :

- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois 1/2 de salaire ;

- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois de salaire ;

- après 30 d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois de salaire,

le salaire de référence étant calculé de la même manière qu'en cas de maladie ou accident de travail.

Pour le personnel au fixe : base du salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé.

Pour le personnel au service : même base de calcul que l'indemnité de congés payés.

Entre dans ce cadre, le départ à la retraite à partir de soixante ans.

Le départ volontaire d'un salarié de soixante-cinq ans et plus, ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de soixante-cinq ans et plus ne constitue pas un licenciement. Dans les deux cas, la partie prenant l'initiative du départ en retraite, devra informer l'autre partie avec un préavis de trois mois par lettre recommandée.

Titre IX Conciliation

Article 46

Commission de conciliation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire et autant de membres appartenant au syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise signataire de la présente convention.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service administratif du syndicat patronal signataire.

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente, qui doit exposer succinctement le différend ; elle doit se réunir dans un délai maximum de quinze jours à compter de la demande de conciliation.

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties. Le procès-verbal sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes. Cet accord produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation, ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions for-

mulées, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission. Le temps d'absence du ou des délégués conciliataires appartenant à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant la conciliation sera considéré comme temps de travail et rémunéré normalement par l'entreprise.

Titre X **Salaires**

Article 47 **Bulletins de paye**

A l'occasion de chaque paye, il est remis à chaque salarié un bulletin de dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur. Il devra comporter le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur, la référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et les numéros d'immatriculation sous lesquels ces cotisations sont versées, les nom, prénom, emploi et qualification correspondant à l'article 48 de la présente convention du salarié, la période et le nombre d'heures

de travail auxquels se rapporte la rémunération versée avec mention des heures supplémentaires, enfin, la nature et le montant des primes et des avantages en nature.

Article 48 **Salaires**

Les annexes à la présente convention fixeront :

- la classification des emplois ;*
- le barème des salaires minima nationaux garantis.*

Article 49 **Dépôt aux prud'hommes**

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

Article 50 **Adhésions ultérieures**

Toute organisation représentative ou tout employeur qui n'est pas signataire de la présente convention pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail en notifiant son adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

(Se reporter aux accords nationaux des Hôtels - Cafés - Restaurants)

