

# Hôtels - cafés - restaurants

## Var

IDCC 1260

1

<sup>1</sup> 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 départementale du 2 juin 1983

[Étendue par arrêté du 29 juillet 1983, JO 17 août 1983]

[Mise à jour en dernier lieu par avenant n° 3 du 10 mars 1986, non étendu]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération hôtelière du Var.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat des commerces et services CFDT du Var ;

Union départementale des syndicats CFTC du Var ;

Union départementale du Var de la confédération française de l'encadrement CGC ;

Union départementale des syndicats FO du Var.

## I. Préambule

### I.1) Champ d'application<sup>(1)</sup>

(1)

#### Avis n° 1 du 10 mars 1986

À la suite de la demande d'extension de l'avenant n° 2 du 17 juillet 1985, des difficultés s'étant manifestées quant au champ d'application de la convention collective départementale tel que défini par l'article I.1 de ladite convention, les parties signataires, dans le cadre de la commission départementale instituée par l'article V.1 compétente en cas de litige à caractère général né de l'interprétation de la convention, ont à l'unanimité formulé l'avis suivant :

1. Lors des négociations successives ayant permis l'élaboration de la convention collective départementale de l'industrie hôtelière du Var, le code APE de la nomenclature INSEE a été utilisé pour définir le champ professionnel de la convention. Il n'a jamais été dans l'intention des parties de viser par ce texte des secteurs de la profession hôtellerie-restauration déjà couverts par un accord national, tel par exemple les chaînes hôtelières et de restauration.

2. Il est donc expressément précisé que la convention collective du Var ne reçoit effet dans son champ d'application professionnel tel que défini à l'article I.1 qu'à défaut d'accord professionnel spécifique national, régional ou local concernant une partie dudit champ d'application.

3. Les parties conviennent de procéder, chaque fois qu'elles en auront connaissance, aux ajustements et modifications nécessaires au respect du principe ayant présidé, en la matière, à la mise en place de la convention.

La présente convention conclue dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du Code du Travail règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie hôtelière du département du Var correspondant aux activités de la nomenclature INSEE.

- 67-01

- 67-02 uniquement pour les cercles et clubs privés en ce qui concerne leur activité de restauration ou de débit de boissons.

- 67-03 uniquement pour les traiteurs effectuant un service de restauration ou de débit de boissons soit au siège de l'entreprise soit hors ladite entreprise.

- 67-04

- 67-05

- 67-06

- 67-07

- 67-08

- 67-09

Elle s'applique également :

— aux établissements de jeux ayant un service de restauration ou de boissons destiné à la clientèle, pour le personnel travaillant dans le service ;

— aux "bowlings" ayant un service de restauration ou de boissons destiné à la clientèle, pour le personnel travaillant dans le service.

*En cas d'accord professionnel spécifique national, régional ou local concernant une partie du présent champ d'application, l'accord spécifique est substitué à la présente convention.*

*Cette substitution est réalisée soit par l'adhésion à une organisation signataire de l'accord spécifique, soit par l'extension dudit accord.*

*Sont ainsi et notamment susceptibles d'être exclus du champ d'application de la présente convention :*

*- les établissements relevant des conventions collectives nationales du personnel de la restauration publique (du 1<sup>er</sup> juillet 1970), du personnel des hôtels (du 1<sup>er</sup> juillet 1975) signées par le syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise ;*

*- les établissements relevant de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités (du 20 juin 1983, étendue par arrêté ministériel du 2 février 1984) ;*

*- les salons de thé et traiteurs (en produits de pâtisserie uniquement) qui relèvent de la convention collective nationale de la pâtisserie (du 30 juin 1983, étendue par arrêté ministériel du 13 janvier 1984).*

### I.2) Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucune manière la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention :

— soit individuellement par contrat ;

— soit conventionnellement par l'ensemble du personnel.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera seul accordé.

### I.3) Durée de la convention - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée à tout moment avec un préavis de trois mois. La partie dénonçant tout ou partie de la convention devra en informer toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **II. Emploi**

### II.1) Cumul d'emplois

Les employeurs s'interdisent d'occuper, même temporairement, ou à temps partiel, des salariés qui sont, par ailleurs, occupés dans une autre entreprise pour la durée hebdomadaire légale du travail.

Les salariés à temps partiel, occupés dans un établissement relevant de la présente convention ne peuvent occuper un ou des emplois dans tout autre(s) établissement(s), ce qui aurait pour effet de leur faire effectuer une durée de travail supérieure à la durée légale du travail.

### II.2) Contrats à durée déterminée

Il est rappelé que l'engagement d'un salarié pour une durée déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit.

### II.3) Salarié employé à temps partiel

Dans tous les cas son embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit.

### II.4) Personnel permanent - Contrat à durée indéterminée

Les parties signataires recommandent que :

a) tout engagement fasse l'objet, avant l'embauche, d'un contrat écrit, en double exemplaire, un pour l'employeur, un pour le salarié, mentionnant :

- la date d'embauchage,
- le lieu d'affectation,
- la qualification et la catégorie (voir ci-après II.5),
- le salaire brut,
- la durée du travail hebdomadaire,
- les modalités du repos hebdomadaire,
- les jours fériés rémunérés,
- la durée de la période d'essai,
- les conditions particulières (logement, nourriture, etc...).

b) tout changement de ces dispositions fasse l'objet d'une notification écrite ou avenant écrit au contrat sur chacun des exemplaires.

### II.5) Grille de classification

La durée des périodes d'essai, de préavis ou de démission dépendent des emplois et fonctions des salariés.

Les classifications PARODI, établies il y a plus de 35 ans, apparaissant dépassées et inadaptées à la majorité des signataires, ne seront pas retenues comme système de classification.

Cependant, une grille de classification n'en demeurant pas moins indispensable, une solution provisoire a été élaborée. De plus les parties se sont engagées à reprendre après la saison 83 de nouvelles discussions sur ce sujet ainsi qu'éventuellement sur d'autres points. Dans cette attente, il a été convenu pour définir des catégories de personnel, de retenir comme document de référence la "grille" concernant l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale dues pour le personnel des hôtels-cafés-restaurants, établie selon l'arrêté du 14 janvier 1975, modifiée par l'arrêté du 10 février 1977.

Cette grille comprend trois catégories de personnel. Il conviendra donc de définir dans quelle catégorie se situe l'employé concerné.

Il a été convenu par ailleurs de créer une 4<sup>ème</sup> catégorie relative aux cadres de haut niveau.

La 1<sup>ère</sup> catégorie comprend : les employés de lavabos et de vestiaires, sommelier-verseur, commis débarrasseur, commis de suite, commis de bar, hommes et femmes toutes mains, auquel il est bon d'ajouter : plongeur, vaisselier, commis de cuisine, veilleur de nuit, etc... Cette liste n'étant pas limitative.

2<sup>ème</sup> catégorie : groom, chasseur, portier, fille de salle, garçon de restaurant, garçon de comptoir, garçon limonadier, garçon de café, sommelier de salle, chef de rang, auquel il convient d'ajouter : les serveurs, serveuses, cuisiniers, valet et femme de chambre, veilleur de nuit assurant la réception des clients. Cette liste n'étant pas limitative.

3<sup>ème</sup> catégorie : chef sommelier, maître d'hôtel, premier maître d'hôtel, trancheur, barman, chef barman, chef de rang et garçon de restaurant (dans les hôtels et restaurants classés tourisme en catégorie 4 étoiles et 4 étoiles luxe), chef cuisinier hautement qualifié et ayant du personnel (moins de 10) sous ses ordres. Cette liste n'étant pas limitative.

4<sup>ème</sup> catégorie concerne les cadres de haut niveau tels que chef de cuisine avec plus de 10 personnes sous ses ordres, chef pâtissier avec plus de 5 personnes sous ses ordres, directeur de cuisine, directeur de restaurant ou de bar, directeur d'hôtel, sous-directeur d'hôtel, chef comptable, chef concierge, chef de réception. Cette liste n'étant pas limitative.

Il appartiendra d'affecter l'employé ou le personnel concerné à une des quatre catégories indiquées ci-dessus et de la mentionner sur son contrat à durée déterminée ou indéterminée.

### II.6) Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

- 1<sup>ère</sup> catégorie : 8 jours de date à date ;
- 2<sup>ème</sup> catégorie : 15 jours de date à date ;
- 3<sup>ème</sup> catégorie : 1 mois de date à date ;

— 4<sup>ème</sup> catégorie : de gré à gré.

La période d'essai peut être, exceptionnellement, renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, dans le même poste ou dans un autre poste mieux adapté aux aptitudes du salarié.

Ce renouvellement sera signifié par écrit au plus tard deux jours ouvrables avant la fin de la période, en précisant les motifs.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis.

Les absences du salarié pour maladie ou accident prolongent d'autant la période d'essai. La notification de cette rupture est faite par écrit.

## II.7) Licenciement individuel

Pour cause réelle et sérieuse, faute grave ou faute lourde.

Il est régi par les dispositions des articles L. 122-4 et suivants du Code du Travail.

### Procédure

L'employeur convoquera le salarié par lettre recommandée indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise. Au cours de cet entretien, l'employeur fera connaître les motifs de la décision envisagée.

### Préavis

Le préavis, qui commence à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée par les P & T, est fonction de l'ancienneté et de la catégorie du salarié :

— moins de 6 mois de service continu :

1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie : 8 jours de date à date ;

3<sup>ème</sup> catégorie : 15 jours de date à date ;

4<sup>ème</sup> catégorie : 1 mois de date à date.

— de 6 mois à 2 ans de service continu :

1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie : 1 mois de date à date ;

3<sup>ème</sup> catégorie : 2 mois de date à date ;

4<sup>ème</sup> catégorie : 3 mois de date à date.

— plus de 2 ans :

1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie : 2 mois de date à date ;

3<sup>ème</sup> catégorie : 3 mois de date à date ;

4<sup>ème</sup> catégorie : 3 mois de date à date.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis en lui versant une indemnité compensatrice de préavis.

Le préavis doit être exécuté, par les deux parties, selon les conditions habituelles du contrat.

En cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, aucun préavis n'est dû.

Période de congé et préavis ne peuvent se confondre.

### Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors des cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale) ayant au moins deux ans d'ancienneté.

a) pour les salariés n'ayant pas plus de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est de 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence.

b) pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est de 1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence, plus 1/15<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

c) de plus, tous les salariés ayant atteint l'âge de 50 ans et plus de 10 ans d'ancienneté, il sera appliqué une majoration des indemnités ci-dessus de 20 %.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois (salaire + heures supplémentaires + avantages en nature), ou le salaire moyen des douze derniers mois, lorsqu'il est plus favorable.

## II.8) Démission du salarié

Le salarié qui donne sa démission devra confirmer celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la première présentation marquera le point de départ du préavis.

Ce préavis est de :

— moins de 6 mois de service continu :

1<sup>ère</sup> catégorie : 8 jours de date à date ;

2<sup>ème</sup> catégorie : 8 jours de date à date ;

3<sup>ème</sup> catégorie : 15 jours de date à date ;

4<sup>ème</sup> catégorie : 1 mois de date à date.

— de 6 mois à 2 ans de service continu :

1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie : 15 jours de date à date ;

3<sup>ème</sup> catégorie : 1 mois de date à date ;

4<sup>ème</sup> catégorie : 2 mois de date à date.

— plus de 2 ans de service continu :

1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> catégorie : 1 mois de date à date ;

3<sup>ème</sup> catégorie : 2 mois de date à date ;

4<sup>ème</sup> catégorie : 3 mois de date à date.

Le salarié peut se dispenser de respecter le préavis en versant une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction des durées sus indiquées.

À l'issue du préavis de démission, l'employeur remettra le certificat de travail et versera les éventuelles indemnités compensatrices de congés payés.

## III. Temps de travail et de repos

### III.1) Définition du caractère saisonnier d'un établissement

Est considéré comme saisonnier l'établissement dont la durée d'ouverture n'excède pas 9 mois par an.

### **III.2) Durée du travail**

#### ***III.2.1- Durée hebdomadaire de travail***

a) La durée hebdomadaire de travail est de :

— 43 H pour les cuisiniers (soit mensuellement 186 H 33) d'une durée hebdomadaire de présence au travail réduite à :

— 45 H pour les autres salariés (soit mensuellement 195 H),

— 52 H pour les veilleurs de nuit (soit mensuellement 225 H 33).

Pour les cuisiniers et les autres salariés - à l'exception des veilleurs de nuit - la durée du travail pourra être de 39 H.

Ce temps de présence au travail pour le personnel payé au fixe s'entend sans réduction de salaire pour les salariés embauchés avant le 15 juin 1983.

Il sera réexaminé dès que les Pouvoirs Publics apporteront une réponse favorable à la demande de la suppression des charges dues au titre des avantages en nature dans la profession.

b) Temps de repos entre deux jours de travail :

Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.

Toutefois, afin de tenir compte des contraintes de la profession durant certaines périodes, ce temps de repos pourra être ramené à 10 heures :

— durant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août ; lorsqu'il aura été fait usage de cette dérogation durant cette période, le personnel concerné, payé au fixe, bénéficiera en compensation de deux jours de repos payés ;

— durant les fêtes de fin d'années (Noël et Nouvel An), Pâques, ainsi que pour les foires et fêtes locales dans la limite de deux manifestations par an ; lorsqu'il aura été fait usage d'une de ces dérogations, les heures ainsi travaillées par le personnel payé au fixe seront majorées de 50 % et ce en sus de toute autre majoration éventuelle.

#### ***III.2.2- Heures supplémentaires***

a- Contingent d'heures supplémentaires sans autorisation

Le contingent annuel d'heures supplémentaires auxquelles il peut être recouru par l'entreprise sans avoir à demander d'autorisation préalable auprès de l'administration est fixé à :

— 180 heures par an pour les établissements permanents ;

— 50 heures par trimestre pour les établissements saisonniers ;

— 230 heures pour les veilleurs de nuit.

b- Heures supplémentaires soumises à autorisation

L'accomplissement d'heures supplémentaires effectuées au-delà des contingents figurant dans l'article III.2.2 est

soumis à autorisation préalable de l'Inspection du Travail.

#### ***III.2.3- Durées maximales du travail***

a) Le recours aux heures supplémentaires, quelles qu'elles soient, est limité par deux séries de durées, conformément à l'article L. 212-7 du Code du Travail :

— durée maximale hebdomadaire moyenne :

Sur 12 semaines consécutives, la durée maximale moyenne de présence au travail s'établit comme suit, les chiffres entre parenthèses s'appliquant lorsque la référence est faite sur 39 heures :

— 50 heures pour le personnel cuisinier (46 H),

— 52 heures pour les autres personnels (46 H),

— 59 heures pour le personnel veilleur de nuit.

— durée maximale hebdomadaire absolue :

Celle-ci est, selon les mêmes modalités, de :

— 52 heures pour le personnel cuisinier (48 H),

— 54 heures pour les autres personnels (48 H),

— 60 heures pour le personnel veilleur de nuit.

b) Dérogations aux durées maximales hebdomadaires moyenne et absolue :

— durée maximale hebdomadaire moyenne :

À titre exceptionnel, dans certains secteurs, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées.

Les demandes de dérogation sont faites conformément aux articles R. 212-2 à R. 212-5 du Code du Travail, par l'organisation patronale auprès du Directeur Régional du Travail.

Lorsqu'une dérogation a été accordée, chaque entreprise qui désire la mettre en oeuvre doit en faire la demande auprès de l'Inspecteur du Travail (articles R. 212-6 et R. 212-7).

— durée maximale hebdomadaire absolue :

La demande de dérogation est adressée par l'entreprise à l'Inspecteur du Travail, assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail et précise la durée pour laquelle elle est sollicitée (article R. 212-8 du Code du Travail).

#### ***III.2.4- Repos compensateurs***

a- Repos compensateur - Entreprises de plus de 10 salariés

(Article L. 212-5-1 alinéa 1 du Code du Travail)

Dans les entreprises occupant plus de 10 salariés, les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des contingents ouvrent droit, au-delà de :

— 46 heures pour les personnels cuisiniers (42 H),

— 48 heures pour les autres personnels (42 H),

— 55 heures pour le personnel veilleur de nuit,

à un repos compensateur égal à 20 % du temps effectué au-delà des durées sus indiquées, les chiffres entre

parenthèses s'appliquant lorsque la référence est faite sur 39 heures.

Ce repos est un repos effectivement pris par le salarié et payé.

Il doit figurer sur le bulletin de salaire.

b- **Repos compensateur - Toutes entreprises**

(Article L. 212-5-1 alinéa 2 du Code du Travail)

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les heures supplémentaires effectuées au-delà des contingents ouvrent droit à un repos compensateur, repos effectif qui est rémunéré au taux horaire de base, égal à 50 % des heures supplémentaires faites au-delà du contingent.

Dans ce cas, pour les entreprises de plus de 10 salariés, le repos compensateur de 20 % ne s'applique pas sur ces heures.

Ce repos doit figurer sur les bulletins de salaire.

**III.2.5- Programmation et modulation de la durée du travail dans les établissements permanents ou saisonniers occupant du personnel pendant au moins 6 mois dans l'année**

a) **Programmation générale annuelle (pour les établissements permanents) ou sur la période minimale de six mois (pour les établissements saisonniers autorisés) :**

Une programmation indicative de la durée du travail et de sa répartition est établie au niveau de l'établissement. Elle porte notamment sur :

- la répartition de l'horaire hebdomadaire,
- le nombre de semaines pendant lesquelles les horaires sont susceptibles de fluctuer dans la limite de la durée légale hebdomadaire,
- les heures supplémentaires auxquelles il est envisagé de recourir,
- les modalités du repos hebdomadaire,
- les modalités de prise des congés payés,
- les jours fériés et jours ouvrables qu'il est envisagé de chômer.

Cette programmation générale indicative donne lieu à une négociation et discussion avec les représentants du personnel, quand ils existent, et, à défaut, avec le personnel de l'établissement. Un document écrit reprend les dispositions retenues et est affiché.

b) **Programmations intermédiaires :**

Des programmations intermédiaires seront établies pour une période égale au moins à un mois et au plus à trois mois, et ce dans le respect des dispositions retenues dans la programmation générale ; dans le cas contraire, les représentants du personnel ou, à défaut, le personnel lui-même, seront consultés.

Un document écrit reprendra les dispositions fixées et devra être affiché sur les lieux de travail.

c) **Modulation de la durée hebdomadaire de travail :**

Les établissements sont admis à faire varier l'amplitude de la durée hebdomadaire de présence, dans une marge de 12 (douze) heures en plus ou en moins dans le cadre de la programmation, sous réserve des limitations et dérogations rappelées à l'article III.2.3 ci-dessus.

Les heures effectuées au-delà de la durée de présence du travail (43 H ou 39 H pour les cuisiniers, 45 H ou 39 H pour les autres personnels, 52 H pour les veilleurs de nuit) :

- ne s'imputent pas sur les contingents d'heures supplémentaires non soumis à autorisation ;
- ouvrent droit aux majorations de 25 % ou 50 %, ainsi que, dans les entreprises de plus de 10 salariés, au repos compensateur de 20 % ;
- ne permettent pas de déroger aux durées maximales moyenne et absolue.

Il est bien précisé que cette modulation doit être calculée et établie en moyenne sur une année ou sur un minimum de 6 mois dans les établissements saisonniers selon une durée hebdomadaire de présence au travail de 43 heures pour le personnel cuisinier ou 39 heures, 45 heures ou 39 heures pour les autres personnels et 52 heures pour les veilleurs de nuit.

Il est également précisé que le recours à la modulation n'exclut pas le recours aux heures supplémentaires dans le cadre des contingents annuels ou au-delà des contingents éventuellement.

**III.2.6- Rémunération du personnel dans le cadre de la modulation**

Afin d'assurer aux salariés une garantie de ressources mensuelles, il est convenu :

a) Que chaque salarié percevra une rémunération mensuelle calculée selon la durée moyenne de présence au travail telle qu'indiquée ci-dessus. Ainsi :

- cuisinier base 43 H soit 186,33 H,
- cuisinier base 39 H soit 169 H,
- autres personnels base 45 H soit 195 H,
- autres personnels base 39 H soit 169 H,
- veilleur de nuit base 52 H soit 225,33 H.

b) Que les absences du salarié se défalent sur ces bases, exception faite bien entendu des congés légaux ou exceptionnels autorisés, ou accords plus avantageux ; les retenues pour absence seront calculées en fonction de l'horaire de travail tel que prévu sur la programmation de la modulation.

c) Que les heures qui ne seraient pas effectuées (dans la limite maximum de 8 par semaine) certaines semaines dans le cadre de la modulation, n'auront pas d'incidence sur le montant du salaire mensuel ; l'employeur fait donc sur ce point, l'avance de la rémunération, au taux normal, de ces heures.

d) Que lorsque ces heures non effectuées, mais payées, seront utilisées et donc travaillées, seule devra être versée au salarié la majoration de salaire de 25 % ou

50 % selon le nombre d'heures de compensation utilisées dans la semaine au-dessus des durées légales.

- cuisinier base 43 H :
  - plus de 43 H jusqu'à 51 H : 25 % ;
  - au-delà de 51 H : 50 %.
- autres personnels base 45 H :
  - plus de 45 H jusqu'à 53 H : 25 % ;
  - au-delà de 53 H : 50 %.
- cuisiniers et autres personnels base 39 H :
  - plus de 39 H jusqu'à 47 H : 25 % ;
  - au-delà de 47 H : 50 %.
- veilleurs de nuit :
  - plus de 52 H jusqu'à 60 H : 25 %.

Il en est de même pour l'application éventuelle des repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du Code du Travail.

**e) Rédaction des bulletins de salaire :**

Dans tous les cas, le bulletin de salaire ou le document annexé devra indiquer :

- la durée moyenne de présence retenue, soit :
  - cuisinier 43 H : 186,33 H,
  - autres personnels : 195 H,
  - cuisinier et autres personnels base 39 H : 169 H,
  - veilleur de nuit : 225,33 H.
- la rémunération correspondant à cette durée (rémunération horaire ou mensuelle) ;
- le nombre d'heures effectuées en moins dans le cadre de la modulation, par rapport à la durée moyenne, sur la période couverte par le bulletin de salaire ; le montant de l'avance sur salaire versée pour la période ;
- le cumul éventuel de ces heures par rapport aux mois antérieurs et le cumul des avances de salaire réalisées depuis le début de l'année ou la date d'ouverture ;
- lorsque, durant la période couverte par le bulletin de salaire, il est fait usage d'heures de compensation pour travailler au-delà des durées normales de présence (39 H, 43 H, 45 H ou 52 H) :
  - le nombre d'heures ainsi utilisé doit être indiqué, celles-ci étant ventilées en cas de taux de majoration différents (25 % ou 50 %) ;
  - afin qu'il n'y ait pas confusion, on portera la mention : heures supplémentaires de compensation ;
  - le nombre d'heures de compensation restant éventuellement à utiliser et le montant des avances sur salaire correspondant.

À la fin de chaque année civile - pour les établissements permanents -, ou à la fin de chaque saison - pour les saisonniers - pour chaque salarié, du fait des écarts négatifs ou positifs par rapport à la moyenne, un décompte de compensation sera effectué.

Celui-ci interviendra également immédiatement en cas de départ du salarié.

**III.2.7- Période de décompte de la modulation**

a- Établissements permanents

L'année civile est retenue pour établir la programmation et la modulation.

Pour les établissements qui débuteraient leur activité en cours d'année, on partira de la date d'ouverture jusqu'à la fin de l'année.

b- Établissements saisonniers

La période de décompte est celle, au minimum de 6 mois, pendant laquelle du personnel est employé.

**III.2.8- Horaire de travail**

Conformément aux dispositions légales, un horaire de travail daté et signé par l'employeur sera affiché dans l'établissement de manière visible par le personnel.

Il indiquera, pour chaque journée, la répartition des heures de travail, c'est-à-dire des heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, pour chaque catégorie de salariés.

En cas d'horaires individuels différents au sein d'une même catégorie de salariés, les horaires particuliers à chaque salarié devront être indiqués nominativement.

Toute modification des heures de travail devra donner lieu à une rectification préalable des horaires affichés.

Un double daté et signé des horaires affichés et de leurs rectifications éventuelles devra être adressé à l'Inspection du Travail.

**III.2.9- Durée du travail des jeunes travailleurs**

Les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour, non plus que d'une durée fixée pour une semaine à :

- cuisiniers : 43 heures,
- autres personnels : 45 heures.

Le temps de repos entre deux jours de travail est de douze heures.

**III.3) Repos hebdomadaire**

Pour les établissements qui appliquent les 2 jours de repos hebdomadaire, les avantages demeurent acquis pour le personnel en place et à venir.

**III.3.1- Établissements permanents**

Les salariés de la profession hôtelière bénéficient d'un repos minimum de 1 jour 1/2 consécutif ou non ; les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur après consultation des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle sur la base de :

- 1 jour 1/2 consécutif ;
- 1 jour une semaine, 2 jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs ;
- 1 jour une semaine, la 1/2 journée non consécutive ;

— 1 jour dans la semaine, la 1/2 journée cumulable, sans que le cumul puisse être supérieur à 6 jours. Les heures effectuées pendant la 1/2 journée qui aurait dû être normalement de repos, et en cas de dépassement de la durée normale de travail de la catégorie, sont payées en heures supplémentaires.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures. En application de l'article L. 221-22 du Code du Travail, les établissements permanents peuvent suspendre durant la saison le jour de repos hebdomadaire du personnel 2 fois au plus par mois, sans que le nombre des suspensions soit supérieur à 6 dans l'année.

Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires s'imputant sur le contingent annuel et donnent ainsi lieu en tenant compte des majorations soit à une compensation en temps de repos, soit à rémunération ; dans le cas où l'établissement pratique la modulation, ces suspensions doivent y être incluses.

### ***III.3.2- Établissements saisonniers***

Les salariés bénéficient d'un jour 1/2 de repos par semaine.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures. Toutefois :

- la 1/2 journée de repos peut être suspendue ;
- en application de l'article L. 221-21 2<sup>ème</sup> alinéa, la journée de repos peut également être suspendue, 2 fois au plus par mois.

Afin de tenir compte des spécificités des établissements du département du Var, le nombre des suspensions ne pourra être supérieur par saison à cinq.

Les 1/2 journées et jours de repos non pris et travaillés, dans le cadre de la saison donnent lieu à une compensation soit en temps soit en rémunération en fin de saison. Le nombre de jours de repos de 24 heures doit, en définitive, être toujours au moins égal à celui des semaines de la période où le salarié a été employé.

*En cas de suspension du jour de repos hebdomadaire, les heures de travail effectuées le jour habituellement de repos sont considérées comme heures supplémentaires s'imputant sur le contingent annuel et donnent ainsi lieu, en tenant compte des majorations, soit à une compensation en temps de repos, soit à rémunération ; dans le cas où l'établissement pratique la modulation, ces suspensions doivent y être incluses.*

### ***III.3.3- Contrôle du repos hebdomadaire***

Les employeurs ont le choix d'indiquer le jour de repos de chaque salarié :

- soit sur une affiche ;
- soit sur un registre.

L'affiche doit être facilement accessible et lisible. Un exemplaire est envoyé à l'Inspecteur du Travail avant affichage et avant toute modification.

Le registre indique pour chaque salarié son jour de repos ; le registre est constamment tenu à jour. La

mention des journées de repos du salarié peut toujours être modifiée à la condition que la modification soit portée au registre avant de recevoir exécution ; la modification ne peut toutefois priver le remplaçant du repos auquel il a droit. Le registre doit être communiqué aux salariés qui en font la demande.

### ***III.3.4- Suspension du repos hebdomadaire***

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire doit en aviser préalablement l'Inspecteur du Travail en indiquant la ou les dates de suspension, le nombre de salariés auxquels elle s'applique, les jours de repos compensateurs. Copie de l'avis adressé à l'Inspection du Travail est affichée dans l'établissement pendant la durée de la dérogation.

### ***III.4) Congés annuels***

Il est fait application des dispositions légales.

Sans préjudice de la notion d'avantages acquis définie en préambule,

Pour les établissements ayant une activité importante pendant la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, les périodes de congés pourront s'étaler du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril avec la majoration normale de deux jours pour décalage des congés en dehors de la période usuelle.

Pour compenser des contraintes effectives inhérentes à la durée du travail, le personnel cadre dont le salaire est forfaitaire, bénéficie de 3 jours de congés supplémentaires par an, à l'exclusion du personnel cadre administratif et des services généraux.

Ces jours sont pris selon des modalités définies au niveau de chaque établissement.

## **IV. Classifications - Rémunérations**

### ***IV.1) Classification***

Réserve.

### ***IV.2) Rémunérations***

#### ***IV.2.1- Suppression des équivalences***

Lorsqu'il n'est pas fait application des équivalences pour les cuisiniers et autres personnels (à l'exception des veilleurs de nuit), c'est-à-dire lorsque la durée de travail hebdomadaire de base est de 39 heures, la rémunération minimale est égale au produit SMIC x 39 H, nonobstant les avantages en nature prévus par les articles D. 141-5 et suivants du Code du Travail.

#### ***IV.2.2- Répartition du pourcentage ou du service***

L'Administration admet que le service ne soit pas soumis à la TVA à condition :

- que le client soit informé du montant du service inclus (ex. : 10, 12, 15 %) ;
- que le service soit intégralement réparti au personnel ;
- qu'un registre spécial soit tenu, à cet effet, et émargé par le personnel.

Le prix, service compris, est donc composé de la valeur de la prestation, de la TVA sur cette prestation et du service.

Il convient donc d'exclure cette TVA pour le calcul du service à répartir, car le service est dû sur la prestation et non sur la TVA.

Afin de faciliter le calcul de ce service, il existe des coefficients de conversion permettant de retrouver l'assiette de cette affaire qui doit supporter le montant du service et par la même du montant du service à répartir.

Cette méthode de calcul ne saurait remettre en cause les avantages acquis individuellement.

Les tables de coefficients de calcul s'établissent comme suit :

- taux réduit 7 % (voir tableau annexe) ;
- taux intermédiaire 18,6 % (voir tableau annexe) ;
- taux prix de pension (non légal) pondéré (voir tableau annexe).

### **Coefficients multiplicateurs**

*Taux réduit - 7 %*

Pourcentage	Prix HT - HS	TVA	Service
15	81,967	5,738	12,295
14	82,64	5,79	11,57
13	83,334	5,833	10,833
12	84,034	5,882	10,084
11	84,75	5,93	9,32
10	85,470	5,983	8,547

### **Coefficients multiplicateurs**

*Taux - Prix de pension - (non légal) pondéré*

Pourcentage	Prix HT - HS	TVA	Service
15	80,064	7,926	12,010
14	80,71	7,99	11,3
13	81,367	8,056	10,577
12	82,034	8,122	9,844
11	82,713	8,189	9,098
10	83,40	8,26	8,34

Ces coefficients permettent d'obtenir un élément recherché à partir de la recette TTC d'un prix de pension, car la TVA se décompose en 3/4 à 7 % et d'1/4 à 18,6 %.

### **Coefficients multiplicateurs**

*Taux intermédiaire - TVA à 18,6 %*

Pourcentage	Prix HT - HS	TVA	Service
15	74,85	13,92	11,23
14	75,41	14,03	10,56
13	75,99	14,13	9,88
12	76,57	14,24	9,19
11	77,16	14,35	8,49
10	77,76	14,46	7,78

Ces coefficients peuvent être utilisés pour obtenir les éléments recherchés à partir d'un prix TTC d'une recette restaurant ou de débit de boissons.

S'il n'y a pas de pourcentage de service, les coefficients sont les suivants :

84,317 pour obtenir le HT ;

15,683 pour obtenir la TVA.

## V. Conciliation et représentation du personnel

### V.1) Commission paritaire départementale

*Il est institué une commission paritaire constituée à parts égales de représentants des syndicats d'employeurs et des syndicats de salariés signataires dans la limite de 5 par collège.*

*Cette commission aura pour mission d'examiner les difficultés qui pourraient intervenir dans l'application de la présente convention.*

*Tout litige à caractère général né de l'application ou de l'interprétation pourra lui être soumis, par l'une des organisations signataires.*

*Toute demande de réunion de la commission doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission qui est assuré par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Var.*

*Le secrétariat convoque, par lettre recommandée avec accusé de réception comportant l'objet de la convocation, chacune des parties.*

*La première réunion doit avoir lieu dans les quatre semaines qui suivent la saisie. Toutefois la commission ne pourra, eu égard à la forte activité estivale du département, se réunir pendant la période 15 juin/15 septembre, sauf accord contraire des deux collèges.*

*Les employés de la profession siégeant dans les commissions paritaires bénéficient du maintien du salaire dans la limite de deux jours par an. Conformément à l'article L. 132-30 du Code du Travail, ils bénéficient des protections prévues par les articles L. 425-1, 2 et 3 du Code du Travail.*

### V.2) Délégué du personnel interentreprises

*Afin de tenir compte des réalités de la profession, les parties, dans un souci d'assurer une légitime représentation du personnel, conviennent d'instituer le délégué du personnel interentreprises, selon les principes définis ci-après et conformément à l'article L. 132-30 du Code du Travail.*

*Le délégué du personnel interentreprises est habilité à jouer auprès des employeurs le rôle de délégué du personnel dans les entreprises qui, occupant au plus 50 salariés, n'ont pas de représentation propre du personnel.*

#### V.2.1- Désignation

*Chaque organisation syndicale signataire de la convention collective, et représentative au plan national, peut*

*désigner un délégué du personnel interentreprises pour le département. Cette désignation est signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre récépissé :*

*- à l'employeur du salarié désigné ;*

*- à la fédération patronale,*

*copie étant envoyée à l'Inspection du Travail.*

*Le délégué doit être âgé de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis une année de façon continue, ou une année de façon discontinue sur deux années civiles consécutives et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code Électoral.*

*L'établissement doit employer plus de dix salariés.*

*Toute contestation sur la désignation relève du Tribunal d'instance, dans les conditions mentionnées à l'article L. 412-15 du Code du Travail alinéas 1, 2 et 3.*

*Dans chaque établissement, l'employeur porte à la connaissance du personnel par voie d'affichage, les noms et adresses des délégués du personnel interentreprises avec l'indication de leur affiliation syndicale.*

*L'organisation patronale désigne de son côté ses propres délégués qui sont habilités à assister aux entretiens que les délégués du personnel interentreprises ont avec les employeurs au sujet des réclamations des salariés. La désignation est portée à la connaissance des organisations syndicales signataires et les noms et adresses des représentants patronaux sont également affichés dans les établissements.*

#### V.2.2- Attributions et fonctionnement

*De par les caractéristiques de la profession, de par leur nature particulière, les délégués du personnel interentreprises ne sauraient se voir attribuer l'ensemble des prérogatives reconnues aux délégués du personnel tel que définis par le Code du Travail. Les attributions sont énumérées ci-après de manière limitative :*

*- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que de conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise et la profession ; cette intervention doit s'entendre comme la recherche d'une solution aux problèmes éventuels, d'une préconciliation évitant aux parties une instance judiciaire ;*

*- saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle, et qui n'auraient pas trouvé de solution malgré l'intervention précitée.*

*Les employeurs sont tenus de recevoir le délégué interentreprises à condition d'avoir été informés quarante-huit heures à l'avance par une note écrite de l'objet de la demande. Les employeurs ont la possibilité d'être assistés lors de l'entretien par un délégué patronal.*

*Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur.*

*Le délégué du personnel interentreprises dispose d'un crédit de délégation de quinze heures par mois non cumulable avec le crédit horaire de délégué du personnel en cas d'élection en tant que délégué du personnel dans l'établissement qui l'emploie.*

**V.2.3- Licenciement du délégué du personnel interentreprises**

*Le licenciement du délégué du personnel interentreprises ne peut intervenir qu'après autorisation de l'Inspecteur du Travail, conformément aux articles L. 132-30, L. 425-1, L. 425-2 et L. 425-3 du Code du Travail.*