

# Hôtels - cafés - restaurants

## Seine-Maritime

IDCC 1030

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 6 septembre 1979

[Étendue par arrêté du 19 février 1980, JO 3 avril 1980]

#### Signataires :

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

Chambre patronale de l'industrie hôtelière de Seine Maritime (anciennement Chambre syndicale départementale de l'industrie hôtelière de la Seine-Maritime et Syndicat général départemental de l'industrie hôtelière de la Seine-Maritime).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat FO des employés des hôtels, cafés, restaurants de la Seine-Maritime ;  
Union départementale CGT de la Seine-Maritime ;  
Union départementale CFTC de la Seine-Maritime.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1 Champ d'application

(Modifié par avenant n° 1 du 25 septembre 1980 étendu par arrêté du 6 février 1981, JO 28 février 1981)

La présente convention, conclue dans le cadre de la loi du 11 février 1950, règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises adhérent au syndicat de l'industrie hôtelière de Seine-Maritime et à la chambre syndicale départementale de l'industrie hôtelière de la Seine-Maritime.

Cette convention est applicable aux entreprises de Seine-Maritime comprises sous les numéros suivants de la nomenclature des activités économiques du 9 novembre 1973 :

**6701** Restaurants et cafés-restaurants ;

**6703** Traiteurs ;

**6704** Débits de boissons ;

**6705** Cafés tabacs ;

**6706** Débits de boissons avec spectacle ;

**6707** Cafés associés à une autre activité ;

**6708** Hôtels avec restaurants ;

**6709** Hôtels sans restaurant (à l'exception des sociétés adhérent au syndicat national des chaînes d'hôtels et restaurants de tourisme et d'entreprises) ;

**8609** Casinos avec restaurants (pour le personnel ne relevant pas de la convention collective de la branche des jeux dans les casinos autorisés).

### Article 2

#### Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1979. Elle se poursuivra par tacite reconduction, par périodes annuelles sauf dénonciation dans les conditions prévues par l'article 4.

### Article 3

#### Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et contenir des propositions de rédaction des articles faisant l'objet de modifications.

Une commission paritaire, constituée conformément à l'article 34 de la convention, devra se réunir dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de la demande de révision.

### Article 4

#### Dénonciation

La dénonciation de la présente convention par l'une des parties devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an, sauf clause ou accord prévoyant une durée plus longue et déterminée à compter de l'expiration du délai de préavis.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'alinéa précédent, en cas de mise en cause des accords ou conventions collectives, notamment par fusion, cession, scission ou changement d'activité, ces accords ou conventions collectives sont maintenus en vigueur à l'égard des travailleurs antérieurement bénéficiaires qui sont directement affectés par les mesures sus indiquées, jusqu'à leur remplacement par de nouvelles conventions, ou à défaut de la conclusion de celles-ci pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet desdites mesures.

## **Article 5 Avantages acquis**

L'application de cette convention ne peut en aucun cas être cause de réduction ou de suppression d'avantages acquis antérieurement.

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

## **Article 6 Liberté syndicale et liberté d'opinion**

(Modifié par accord du 10 juin 1986, étendu par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987)

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 des 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 quel que soit son sexe, son âge, sa nationalité, 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 dans le respect réciproque des règles fixées par les articles L. 412-10 et L. 412-11 du code du travail.

## **Article 7 Droit syndical**

(Modifié par accord du 10 juin 1986, étendu par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987)

Les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées selon la législation en vigueur (loi n° 82-915 du 28 octobre 1982).

## **Article 8 Congrès et réunions statutaires**

Sur présentation, au moins quinze jours à l'avance, d'une convocation écrite nominative émanant de leur organisation syndicale, les salariés dûment mandatés bénéficieront d'une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, dans la limite de huit jours par an, à condition que ceux-ci n'aient pas lieu les jours fériés.

Le nombre de délégués par organisation syndicale étant limité à un pour les entreprises de moins de vingt salariés et à deux pour les autres.

## **Article 9 Comité d'entreprise**

La représentation du personnel, au titre du comité d'entreprise, est organisée dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

## **Article 10 Délégués du personnel**

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur.

## **Article 11 Embauche**

Les conditions d'embauche sont celles applicables en vertu de la législation en vigueur.

Les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'œuvre aux services départementaux de la main-d'œuvre y compris pour le personnel d'extra, les personnes étrangères à la profession ne pourront être utilisées qu'au cas où il y aura manque de main-d'œuvre qualifiée. Dans ce cas, un accord entre les organisations signataires devra intervenir, elles seules seront qualifiées pour juger si des dérogations sont nécessaires.

## **Article 12 Période d'essai**

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai de :

Un mois pour le personnel d'exécution ;

Deux mois pour les agents de maîtrise et cadres.

Pendant cette période chacune des parties a la faculté de rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité.

## **Article 13 Contrat individuel de travail**

(Modifié par accord du 10 juin 1986, étendu par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987)

Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat. Le contrat individuel de travail sera conclu pour une durée déterminée ou indéterminée : il devra mentionner l'emploi de l'intéressé, les éléments de salaire, sa qualification professionnelle, la durée hebdomadaire du travail et la caisse de retraite.

Les contrats à durée déterminée sont réservés, en principe, aux emplois saisonniers, de remplacement ou de travail temporaire. Leur forme et les modalités d'application ou de renouvellement chez le même employeur seront effectuées suivant les dispositions en vigueur.

Un modèle de lettre d'embauche est joint en annexe.

## **Article 14 Suspension du contrat de travail**

(Modifié en dernier lieu par accord du 29 octobre 1991 étendu par arrêté du 24 juin 1992, JO 11 juillet 1992)

### **Maternité :**

Un congé de seize semaines consécutives est accordé de plein droit à toute femme salariée en état de grossesse médicalement constaté.

Ce congé peut être augmenté suivant les dispositions de l'article L. 122-26.

Ce congé commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. L'intéressée devra avertir son employeur de la date à laquelle elle compte reprendre son travail.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, le congé sera augmenté de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée pour l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée de façon que l'intéressée bénéficie des dix semaines prévues après la date de l'accouchement.

L'interruption du travail due à l'état de grossesse médicalement constaté ne peut en aucun cas être la cause de la résiliation du contrat de travail. Après l'accouchement, cette période de protection est prolongée de *quatre semaines*.

Les intéressées ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise au moment du congé de maternité bénéficient d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 100 p. 100 de leur salaire net pendant la durée légale du congé maternité.

Si l'ancienneté requise est atteinte pendant la période du congé de maternité, l'intéressée bénéficiera du complément de salaire pendant la période restant à courir.

Quelle que soit l'ancienneté, les femmes enceintes bénéficieront d'une demi-heure journalière payée de réduction du temps de travail pendant les deux mois précédant le début prévu du congé maternité.

En vertu de l'article L. 122-28 du code du travail, un congé parental, d'une année, sans solde, pourra être accordé au salarié qui en fera la demande, au minimum quinze jours avant la fin du congé de maternité.

#### **Congés spéciaux pour soigner un enfant malade :**

Les employés(ées) pourront, sans aucune diminution de leur temps de congés payés, obtenir des congés exceptionnels, non payés, dans la limite de dix jours par an, pour soigner un enfant malade, sur présentation du certificat médical.

Si le couple est salarié de la même entreprise, un seul pourra s'absenter.

#### **Périodes militaires :**

L'appel sous les drapeaux pour le service national légal ne rompt pas le contrat de travail. Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit avertir son ancien

employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans tous les cas, le salarié remplaçant sera prévenu que son embauchage se fait sous forme de contrat de travail à durée déterminée.

#### **Maladie ou accident de la vie privée :**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat.

Lorsqu'une absence pour longue maladie impose le remplacement de l'intéressé, la notification du remplacement éventuel sera faite à ce dernier dans les conditions fixées par les articles concernant la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

#### **Accident de travail ou maladie professionnelle :**

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Il ne peut être rompu que dans le cadre prévu à l'article L. 122-32-2 du code du travail.

À la reprise du travail, le contrat de travail ne peut être rompu que dans le cas prévu à l'article L. 122-32-5 du code du travail.

### **Article 15 Préavis**

En cas de démission du salarié, la durée du délai congé après la période d'essai est fixée à une semaine et à trois mois pour les cadres ayant plus de deux ans d'ancienneté.

En cas de licenciement après la période d'essai, la durée du délai congé est fixée à :

Une semaine pour les salariés ayant moins de six mois d'ancienneté ;

Un mois pour les salariés ayant plus de six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;

Deux mois pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté ;

Trois mois pour les cadres ayant plus de deux ans d'ancienneté.

En cas de licenciement ou de démission, il est accordé aux salariés deux heures d'absence par journée de travail pour recherche d'emploi.

En cas de licenciement ces deux heures seront rémunérées.

Ces deux heures doivent être fixées en accord avec l'employeur et le salarié, ou à défaut fixées un jour au gré de l'un, un jour au gré de l'autre, à condition que cela se passe en dehors des heures de service des repas.

Elles peuvent également être groupées après accord entre parties.

Cette absence ne pourra dépasser cinquante heures quelle que soit la durée du préavis.

**Article 16****Rupture du contrat de travail**

(Modifié par accord du 10 juin 1986 étendu par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987)

Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement égale à :

— 1/10 de mois par année de présence à partir de deux ans d'ancienneté ;

— 1/5 de mois par année à partir de la sixième année de présence.

En cas de diminution grave de l'activité de l'entreprise risquant d'entraîner un licenciement collectif partiel du personnel, la direction devra informer le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, des mesures prises pour parer à cette éventualité.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, notamment par les articles L. 122-14 et suivants et L. 122-41 et suivants du code du travail.

Ne pas oublier qu'en cas de licenciement, même dans les entreprises de moins de dix salariés, un entretien préalable est obligatoire.

**Article 17****Travail des femmes et des jeunes**

Dans le cas où les travaux exécutés sont identiques, les femmes devront recevoir le même salaire que les hommes.

L'emploi des jeunes sera réglé conformément à l'article No. 211-1 du code du travail.

**Formation professionnelle et apprentissage**

Les parties contractantes se conformeront aux dispositions des lois du 16 juillet 1971 et aux décrets et circulaires d'application desdites lois concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Les parties contractantes déclarent qu'elles manifestent le plus grand intérêt pour la formation de professionnels qualifiés dans l'hôtellerie et qu'elles déploieront des efforts dans ce sens.

À l'intérieur des établissements, la direction s'efforcera de faciliter le développement des connaissances professionnelles de son personnel en donnant, notamment aux employés remplissant les conditions nécessaires, la possibilité de se mettre au courant des différents services de l'entreprise. Les salariés qui, avec l'agrément de l'employeur, participeraient, pendant leur temps de travail à des cours ou sessions de perfectionnement ne subiront de ce fait aucune diminution de leur salaire. Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Les employeurs s'engagent à ne pas faire effectuer à leurs apprentis des travaux autres que ceux prévus à leur formation et à respecter scrupuleusement les lois sur l'apprentissage.

D'autre part, en vue de revaloriser la profession, priorité sera donnée à l'embauchage à tout postulant possédant le CAP de l'emploi sollicité.

**Article 17 bis****Promotion**

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, l'intéressé pourra être soumis à une période d'essai qui ne pourra être supérieure à trois mois. Dans le cas où cet essai ne s'avérera pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. Pendant la période d'essai, l'employé bénéficiera de la rémunération du poste occupé.

En cas d'essai satisfaisant, notification écrite en sera faite à l'intéressé huit jours avant l'expiration de la période d'essai.

**Article 18****Durée de présence**

(Modifié en dernier lieu par avenant du 14 avril 1989 étendu par arrêté du 26 juin 1989, JO 8 juillet 1989)

La durée de présence est fixée à :

- 43 heures par semaine pour le personnel de cuisine ;
- 45 heures par semaine pour le personnel autre ;
- 51 heures par semaine pour les gardiens, veilleurs ou concierges de nuit.

**Article 19****Repos hebdomadaire**

(Modifié par accord du 10 juin 1986 étendu par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987)

Tout salarié a droit à un jour et demi de repos par semaine.

Pour les établissements saisonniers et à caractère saisonnier (il faut entendre par caractère saisonnier toute activité ayant régulièrement, chaque année, une ou plusieurs périodes de travail plus importantes), la durée du travail hebdomadaire ne pourra dépasser six jours par semaine.

La demi-journée de repos pourra être suspendue et reportée en fin de saison.

Les demi-journées cumulables ne pourront être supérieures à huit jours.

Les modalités d'application seront préalablement définies au niveau de chaque établissement, après consultation des salariés.

Le report donnera lieu à 25 p. 100 de repos supplémentaire.

**Article 20**  
**Heures supplémentaires**

(Modifié par accord du 20 janvier 1987 étendu par arrêté du 12 mai 1987, JO 20 mai 1987)

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale précisée à l'article 18 sont considérées comme

heures supplémentaires et majorées de 25 p. 100 pour les huit premières heures et 50 p. 100 au-delà.

La durée hebdomadaire de travail s'entend dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures, et ne doit pas dépasser les plafonds fixés à l'article L. 212-7 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser cinquante-deux heures pour les cuisines, cinquante-sept heures pour le personnel autre que les cuisiniers et soixante-deux heures pour les gardiens. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser cinquante-quatre heures pour les cuisiniers, cinquante-neuf heures pour le personnel autre que les cuisiniers et soixante-quatre heures pour les gardiens.

Les heures supplémentaires de travail, telles qu'elles sont définies au premier alinéa, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires, dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés, dans la limite de 130 heures par an et de 50 p. 100, au-delà. Cette clause s'applique pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté.

Le droit à un repos compensateur s'ouvre à partir de la troisième heure supplémentaire.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit, mais en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août.

Dans les entreprises saisonnières, les modalités d'attribution du repos compensateur seront fixées comme suit :

Le repos compensateur ne pourra être pris entre le 15 juin et le 15 septembre.

Les salariés seront tenus régulièrement informés de leurs droits acquis en matière de repos compensateur de préférence sur leur bulletin de paye ou, à défaut, sur une fiche annexée au bulletin, qui indiquera le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé.

L'employeur notifiera aux salariés l'ouverture du droit à repos dès que la durée de celui-ci atteindra huit heures.

## Article 21 Travail de nuit

(Voir exclusion figurant dans l'arrêté)

Le travail de nuit est celui compris entre vingt-deux heures et six heures.

Il est interdit aux jeunes de moins de dix-huit ans.

Les salariés appelés à travailler exceptionnellement après 1 heure du matin bénéficieront pour chaque heure effectuée d'une prime horaire *équivalente au taux horaire du SMIC hôtelier en vigueur pour les employés nourris*.

## Article 22 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 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.

Dans le calcul des droits sont assimilés à période de travail le congé payé, le congé pour accident de travail et de trajet et les congés de formation payés ou non, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés d'éducation ouvrière, à l'exclusion du congé de maladie et des autres jours de congés non payés.

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'employeur établit le tableau des départs en congé en fonction des nécessités du service et après consultation du personnel et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché deux mois avant le départ, c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> mars.

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

Lorsque le congé est pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, l'employé a droit à un jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre trois et cinq jours et à deux jours de congé supplémentaire lorsque la durée est supérieure à six jours.

La maladie ou l'accident survenant pendant la durée du congé individuel entraînera le report des congés à une date ultérieure en accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, l'indemnité de congés payés sera versée en sus du salaire de l'intéressé.

Il peut seulement recevoir, sauf accord avec son employeur, 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, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auxquels le salarié a droit, l'excédent sera pris en compte au titre du chômage partiel et ne pourra donc être payé par l'employeur. Il comptera, par contre, pour le calcul des droits à congés de l'année suivante.

Pour l'obtention du chômage partiel les démarches devront être effectuées préalablement par l'employeur.

De leur côté, les cadres disposent de deux jours de congés ouvrables annuels supplémentaires après douze mois de travail effectif.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

### **Article 22 bis**

#### **Congés supplémentaires d'ancienneté**

(Modifié par accord du 20 janvier 1987 étendu par arrêté du 12 mai 1987, JO 20 mai 1987)

Les salariés bénéficieront de :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours après 30 ans d'ancienneté.

### **Article 23**

#### **Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés est fixée au douzième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence et ne peut être inférieure au salaire qu'a aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. Pour le personnel rémunéré directement au pourboire, la base de calcul de l'indemnité est celle fixée par l'échelle forfaitaire de la sécurité sociale.

### **Article 24**

#### **Congés pour événements personnels**

Tout salarié peut bénéficier, sur justification, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Mariage du salarié : quatre jours rémunérés plus trois non rémunérés.

Mariage, baptême ou communion d'un enfant reconnu ou sous tutelle : un jour rémunéré.

Décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère : trois jours rémunérés plus trois jours non rémunérés.

Décès d'un ascendant ou descendant : un jour rémunéré plus un jour non rémunéré.

Présélection militaire dans la limite de trois jours.

Naissance d'un enfant : trois jours de congés, à titre de prestations familiales avancées par l'employeur, pris dans les quinze jours encadrant la date de naissance pour le père salarié.

Les salariés auront la possibilité de prendre ou non les jours non rémunérés.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et seront tous assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Pour les jours rémunérés, si l'événement survient pendant la période de congés annuels, aucun congé compensateur ni indemnité ne sera dû de ce fait.

### **Article 25**

#### **Congé d'éducation ouvrière**

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 non payé d'éducation ouvrière de douze jours dans un organisme agréé.

### **Article 26 (étendu)**

#### **Jours fériés**

Outre le 1<sup>er</sup> mai qui est chômé et payé pour tout le monde, il est accordé à tous les employés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, deux jours ouvrés de congé au titre des jours fériés. Ils pourront, après accord entre les parties, être ajoutés à la durée du congé annuel, ou groupés en période de morte-saison. Si le salarié renonce, à la demande de l'employeur, au bénéfice de ces jours, il aura droit, en sus de son salaire normal, à une indemnité égale à une fois et demie le montant du salaire journalier pour chacun des jours non pris.

### **Article 26 (non étendu)**

#### **Jours fériés**

(Créé par avenant du 12 janvier 1988 non étendu)

Outre le 1<sup>er</sup> mai qui est chômé et payé pour tout le monde, il est accordé à tous les salariés de l'entreprise trois jours ouvrés de congé au titre des jours fériés, à condition que ces salariés aient travaillé effectivement six jours fériés (jours figurant au code du travail à l'article L. 222-1). En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, une indemnité compensatrice sera payée, au départ du salarié, au prorata du temps de présence, déduction faite des jours fériés déjà pris ou déjà payés. (C'est-à-dire, pour deux jours fériés travaillés, un jour sera accordé, pour quatre jours fériés travaillés, deux jours seront accordés).

Après accord entre les parties, les jours fériés pourront être ajoutés à la durée du congé annuel ou groupés en période de morte-saison. Si le salarié renonce, à la demande de l'employeur, au bénéfice de ces jours, il aura droit, en sus de son salaire normal, à une indemnité égale à une fois et demie le montant du salaire journalier pour chacun des jours non pris.

### **Article 27**

#### **Nourriture et logement**

L'employeur est tenu soit de nourrir gratuitement son personnel, soit de lui allouer une indemnité compensatrice correspondant, sur la base journalière, à deux fois le salaire minimum garanti et, pour un seul repas, à une fois le salaire.

Dans les établissements qui nourrissent leur personnel, les employés, dont l'horaire de travail ne correspondrait pas aux heures de repas fixées par l'établissement, perçoivent l'indemnité de nourriture correspondant aux repas non fournis.

Lorsque l'employeur nourrira son personnel, la nourriture sera saine, abondante et variée. Les repas

comporteront : hors-d'oeuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, un quart de vin ou bière ou cidre ou eau minérale à consommer sur place.

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

### **Article 28 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 cinquante salariés, un comité d'hygiène et de sécurité 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 29 Installations sanitaires**

Les employeurs mettront à la disposition des salariés des vestiaires et lieux d'aisance en rapport avec l'effectif du personnel, les 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.

Dans la mesure du possible, des douches seront mises à la disposition du personnel.

### **Article 30 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.

Pour les apprentis le blanchissage sera assuré par l'employeur.

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

### **Article 31 Indemnité incapacité de travail pour maladie et accident**

(Modifié par avenant du 12 janvier 1988 non étendu)

Après trois (*deux*) ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur, lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées pour être servies intégralement. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet. Le complément à la charge de l'employeur sera versé aux dates normales des échéances de paye sans attendre les décomptes de la sécurité sociale.

### **Article 32 Retraite complémentaire**

(Voir accord du 17 décembre 1968)(Voir aussi accord national du 30 juin 1998)

Tout salarié doit être, dès l'embauche, affilié à une caisse de retraite complémentaire, en l'occurrence la CIRCO pour la Seine-Maritime.

La cotisation *qui est au minimum de 4,4 p. 100* est prise en charge par l'employeur à raison de 50 p. 100 et par le salarié à raison de 50 p. 100.

### **Article 33 Indemnité de départ en retraite**

(Modifié par accord du 20 janvier 1987 étendu par arrêté du 12 mai 1987, JO 20 mai 1987)

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article 332 du code de la sécurité sociale) auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;  
Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;  
Deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;  
Deux mois et demi de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois ; étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata temporis.

### **Article 34 Commission de conciliation**

Il est institué une commission paritaire départementale de conciliation composée d'un membre titulaire et un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la présente convention et autant de membres appartenant aux organisations patronales signataires.

Cette commission devra être saisie de tout litige causé par l'application ou l'interprétation de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants.

Le secrétariat de la commission est assuré par les services administratifs des syndicats patronaux.

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente qui doit exposer succincte-

ment le différend, elle doit se réunir dans un délai maximum de quinze jours à dater de la demande de conciliation.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Selon le cas, il sera rédigé un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation qui sera approuvé et signé par chaque partie en présence.

### **Article 35 Bulletin de paye**

À l'occasion de chaque paye, il est remis à chaque salarié un bulletin de paye, 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, prénoms et emploi et qualification 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 avantages en nature plus le numéro SIRET, les congés payés et l'indemnité correspondante.

### **Article 36 Salaires, classification des emplois**

(Modifié par accord du 10 juin 1986 étendu par arrêté du 12 mars 1987, JO 20 mars 1987)

Les parties signataires se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

### **Article 37 Dépôt au prud'homme**

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Rouen, palais de justice, place du Maréchal-Foch, conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

### **Article 38 Extension**

Les parties demandent l'extension de la présente convention.

---

## ANNEXES

### Classification des emplois

vier 1990 étendu par arrêté du 15 mai 1990, JO  
26 mai 1990]

#### Avenant du 15 octobre 1981

[Étendu par arrêté du 7 avril 1982, JO 4 mai 1982  
et complété en dernier lieu par accord du 8 jan-

#### Hôtellerie

	Coefficient
1 <sup>er</sup> niveau A : Chasseur bagagiste : sans connaissance et avec connaissance de langues étrangères. Contribue matériellement à l'accueil de la clientèle d'un hôtel, se tient à sa disposition pour lui rendre de menus services pendant son séjour. Prend en charge les bagages des clients.	130
Veilleur de nuit : accueille les clients, effectue les rondes de sécurité, assure un service réduit ainsi que celui du réveil.	130
3 <sup>e</sup> niveau A : Concierge réceptionnaire de jour et de nuit, caissier réceptionnaire : met en oeuvre les procédures de réservation de lieux d'hébergement, accomplit les formalités d'accueil de la clientèle et se tient à sa disposition pendant son séjour, récapitule les services fournis par l'établissement afin d'en assurer la facturation et l'encaissement et, éventuellement, tient le standard.	250
1 <sup>er</sup> niveau B : Standardiste : sans connaissance de langues étrangères.	150
2 <sup>e</sup> niveau A : Standardiste : avec connaissance de langues étrangères. Assure les communications et la facturation.	180
1 <sup>er</sup> niveau : Employée vestiaire : assure la garde des vêtements et des objets déposés par les clients. Peut assurer le petit nettoyage des toilettes.	110
3 <sup>e</sup> niveau :	

<p>Main-courantier (e) : tenu des livres ; ouvre la facture du client à son arrivée, en indiquant la date, le nom de la personne, le numéro et le prix de la chambre et enregistre ces données sur la main courante ou le terminal d'un ordinateur. Inscrit les sommes dues sur la facture au fur et à mesure qu'il (ou qu'elle) reçoit les bons de crédit des différents services (restaurant, bar, téléphone) ou enregistre ces informations sur une machine. Rédige la note du client après avoir totalisé ses dépenses à la machine. Présente la note au client ou en porte le montant sur un compte débiteur lorsque le payement est effectué ultérieurement ou par l'intermédiaire d'agences de voyages. Responsable de la tenue du compte client et de l'encaissement à la main ou à la machine.</p> <p>1<sup>er</sup> niveau :</p> <p>Étages :</p> <p>Femme de ménage, équipier équière : effectue le nettoyage, l'entretien des communs ainsi que la manutention du linge.</p> <p>1<sup>er</sup> niveau B :</p> <p>Femme de chambre ou valet de chambre : effectue la préparation des lieux d'hébergement et des parties communes. Participe au service de la clientèle et effectue également la manutention du linge.</p> <p>1<sup>er</sup> niveau A :</p> <p>Employé(e) d'étage : peut être amené à travailler à la lingerie où il effectue alors les mêmes tâches que la lingère. Peut être amené à travailler à la cafétéria où il effectue alors les mêmes tâches que l'agent de service restauration. Peut, en fonction de l'organisation de l'établissement, être chargé d'accompagner les clients à leur chambre, comme l'employé du hall.</p> <p>3<sup>e</sup> niveau :</p> <p>Gouvernante : dirige et coordonne le travail du personnel d'étage (femme de chambre, valet de chambre, équipier) dont elle assure la formation. Contrôle l'entretien, la présentation des chambres et des parties communes des étages. Tient l'inventaire du matériel et la lingerie en service dans l'étage ou les étages dont elle a la responsabilité. Peut avoir la responsabilité du service lingerie.</p> <p>1<sup>er</sup> niveau B :</p>	220
	110
	150
	130

Cafetier (ère) : détermine les approvisionnements nécessaires au service des boissons et mets simples, sert, si nécessaire, les consommations qui lui sont commandées, nettoie et entretient les locaux où il (elle) travaille et le matériel qu'il (qu'elle) utilise. 2 <sup>e</sup> niveau B : Lingerie : Chef lingère : effectue et contrôle l'entretien du linge d'un établissement hôtelier, responsable de l'état du linge, comptabilisation et du fonctionnement de son service. 1 <sup>er</sup> niveau A : Lingère : est en relation quotidienne avec tous les services de l'établissement pour le remplacement du linge. Elle s'occupe du tri du linge en fonction de sa catégorie, du blanchissage et repassage, et du rangement. Niveau 1 B : Employée lingère : blanchissage du linge, repassage, remise en état des vêtements de travail du personnel, raccommodage de la lingerie déchirée.	150  200  130  150
--	--------------------------------------

## Restaurant

	Coefficient
Cuisine : 1 <sup>er</sup> niveau : Commis de cuisine : participe sous les ordres du cuisinier ou du chef de cuisine à la préparation d'une ou de plusieurs parties du menu, procède au nettoyage et à l'entretien courant du matériel de cuisine et des locaux. 3 <sup>e</sup> niveau : Poissonnier : il doit être responsable sur la qualité de tout produit, qu'il soit de mer ou de rivière. Doit gérer, en permanence, le stock dont il a la responsabilité, doit savoir dresser un plateau de fruits de mer, éplucher et faire les filets, si besoin s'en fait sentir. 1 <sup>er</sup> niveau : Demi-chef de partie : réalise des préparations culinaires après avoir déterminé les approvisionnements qui lui sont nécessaires, comme le chef de cuisine mais à la différence de ce dernier, il n'assure pas la responsabilité du fonctionnement de l'ensemble de la cuisine. 4 <sup>e</sup> niveau :	110  250  220

Chef de cuisine : responsable de l'ensemble du fonctionnement de la cuisine, le chef de cuisine décide de l'organisation de son travail, il doit veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité à l'intérieur de la cuisine. Il établit généralement (sauf cas de force majeure) les menus et est responsable de la rentabilité des repas servis. Il participe à la décision des commandes, au choix des fournisseurs et à la négociation des prix. Assure la formation des apprentis en les faisant travailler successivement dans chaque partie (conformément à l'article 17 de la convention collective).	400
Plonge :	
1 <sup>er</sup> niveau A :	
Plongeur ou plongeuse : procède au nettoyage et entretien de la vaisselle, trié la vaisselle apportée par les serveurs de restaurant et, le cas échéant, la répartit en fonction de sa catégorie entre les différents postes de lavage, participe aussi à l'entretien de la cuisine ou de l'office. Il prépare les légumes s'il n'y a pas de légumier.	130
1 <sup>er</sup> niveau :	
Légumier : prépare et nettoie tout poisson ou coquillage qui arrive à la cuisine, épingle et lave les légumes et effectue les préparations.	110
Argentier : entretien toute l'argenterie du restaurant, cuisine et salle.	110
2 <sup>e</sup> niveau :	
Chef plongeur : exerce une responsabilité hiérarchique sur une équipe, est en relation avec les cuisiniers et les commis de cuisine qui lui transmettent les ustensiles de cuisine à laver.	160
1 <sup>er</sup> niveau :	
Office :	
Femme de ménage : entretient les locaux et matériel, nettoyage des vitres, sols, glaces.	110
Officier verrier : nettoyage de la verrerie, matériel d'office et entretien de l'office.	110
2 <sup>e</sup> niveau :	
Écailler : ouverture des coquillages et fruits de mer et entretien du banc.	160
2 <sup>e</sup> niveau A :	
Homme d'entretien : entretien et réparation courante du matériel défectueux.	180
1 <sup>er</sup> niveau :	
Salle :	

Commis de salle : approvisionne la salle durant le service, transporte dans un restaurant les plats entre la cuisine et son rang, transmet la vaisselle sale aux agents de service aux cuisines. 2 <sup>e</sup> niveau B :	110
Chef de rang : dresse et agence les tables dont il a la charge, veille à la propreté des différents éléments du couvert, accueille et installe le client, lui présente le menu et le conseille si l'établissement n'emploie pas de maître d'hôtel ou si ce dernier n'est pas disponible, effectue le service en veillant à la satisfaction de la clientèle. Il effectue l'encaissement des factures de son rang. 2 <sup>e</sup> niveau A bis :	200
Demi-chef de rang, serveur ou serveuse : assure l'assistance de son chef de rang ou de son chef hiérarchique dans l'ensemble de ses fonctions.	190
1 <sup>er</sup> niveau : Bar :	110
Commis de bar : vérifie la propreté de la salle de bar et la verrerie, peut mettre en route différents appareils qu'il saura utiliser, débarrasse les tables et le bar au fur et à mesure du départ des clients, lave pendant et après le service tout ou partie de la vaisselle utilisée et nettoie le lieu de travail en fin de service.	
3 <sup>e</sup> niveau A : Barman : est responsable de la gestion du bar et, à ce titre, effectue les opérations d'inventaire et d'approvisionnement. Prend en charge les préparations des cocktails, assure la formation du commis, remet les sommes perçues à la personne responsable des caisses soit au fur et à mesure des encaissements, soit à la fin de son service, s'il a la responsabilité d'une caisse.	250
3 <sup>e</sup> niveau : Caissière : effectue les encaissements en se servant de caisse enregistreuse comportant un certain nombre de touches de ventilation. Doit connaître les prix des produits, assure d'une manière constante les collectes de fonds et la distribution de la monnaie ; est chargée de la tenue des livres de caisse.	250
2 <sup>e</sup> niveau B :	

Sommelier : prend les commandes des boissons qui accompagnent le repas, en conseillant le client dans le choix des vins. Présente la carte des vins au client après le choix du repas, consulte le bon de table afin d'avoir connaissance du menu choisi, conseille le client en fonction de ce choix, du prix qu'il souhaite consacrer au vin et des disponibilités de la cave et effectue le service du vin.  2 <sup>e</sup> niveau B : Caviste : maintient les stocks de boissons, procède à l'inventaire complet, se tient informé régulièrement de la qualité des vins et de leur évolution, demande des échantillons, goûte les vins en prévision des commandes. Peut établir aussi la carte des vins et la tenir à jour. Peut être chargé de la distribution.	200  200
---	----------------

## Débit de boissons

	Coefficient
2 <sup>e</sup> niveau A :  Serveur ou serveuse : prend la commande du client en salle et passe sa commande au bar ou à l'office et en effectue le service. Il ou elle est responsable de l'encaissement de ses commandes. Peut avoir des responsabilités de tenue de caisse surveillée par la caissière ou son supérieur hiérarchique. Effectue le ménage de la salle.	180
1 <sup>er</sup> niveau B :  Homme ou femme toutes mains : assure le ménage et le service dans les établissements occupant au plus deux salariés.	150

## Maîtrise

	Coefficient
4 <sup>e</sup> niveau :  Gérant, gérante d'établissement hôtelier, n'ayant pas de personnel : gère l'établissement et est responsable du fonctionnement de celui-ci.	300
3 <sup>e</sup> niveau A :  Chef lingère ayant plus de deux personnes sous ses ordres : dispose d'une relative autonomie en ce qui concerne l'organisation du travail. Elle est responsable de l'état du linge, doit comptabiliser les pièces qui entrent et sortent de la lingerie.	260
3 <sup>e</sup> niveau A :  Sous-chef de cuisine avec partie : secondé le chef et le remplace en son absence.	250

4 <sup>e</sup> niveau :		
Cuisinier ou cuisinière travaillant seul dans une pension de famille ou restaurant à prix fixe, servant environ cinquante couverts par service : élabore les menus, prévoit les approvisionnements, organise et contrôle la préparation des repas.	300	
4 <sup>e</sup> niveau :		
Pâtissier : employé ayant la formation et les connaissances d'un professionnel chargé d'un cycle complexe de fabrication ou de travaux de niveau élevé, il doit être capable d'initiative dans l'adaptation ou la combinaison des procédures opératoires, le contrôle des résultats et, le cas échéant, détecter des anomalies de fabrication ou de pannes de matériel et choisir les remèdes à y apporter.	300	
4 <sup>e</sup> niveau A :		
Gérant ou gérante d'établissement hôtelier ayant du personnel : gère l'établissement, définit le fonctionnement, recrute éventuellement le personnel et le dirige.	400	
3 <sup>e</sup> niveau A :		
Chef réceptionnaire : remplit les fonctions d'accueil et de service de la clientèle comme le concierge ou le caissier réceptionnaire, mais à un domaine d'intervention et des responsabilités plus larges que ce dernier.	250	
4 <sup>e</sup> niveau :		
Maître d'hôtel : seconde le responsable de restauration sous l'autorité duquel il est placé. Dirige le ou les chefs de rang, s'occupe du perfectionnement technique des chefs de rang, commis et apprentis, et en cas de manque de personnel fait les flambeages et découpages ainsi que les prises de commandes. Doit avoir les compétences du sommelier. Il est indispensable qu'il connaisse une langue étrangère.	300	
4 <sup>e</sup> niveau A :		

Chef de cuisine ayant moins de onze personnes : responsable de l'ensemble du fonctionnement et de la cuisine, le chef de cuisine décide de l'organisation de son travail. Il doit veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité à l'intérieur de la cuisine. Il établit généralement (sauf cas de force majeure) les menus et est responsable de la rentabilité des repas servis. Il participe à la décision des commandes, au choix des fournisseurs, à la négociation des prix. Assure la formation des apprentis en les faisant travailler successivement dans chaque partie (conformément à l'article 17 de la convention collective).	400
4 <sup>e</sup> niveau :	
Chef barman ayant plus de deux personnes : a, en tant que chef ou premier barman, des responsabilités et un champ d'intervention plus étendu que le barman. Est responsable de la gestion du bar et, à ce titre, effectue les opérations d'inventaire et d'approvisionnement. Prend en charge les préparations des cocktails, assure la formation des apprentis, a la responsabilité de la caisse.	300
4 <sup>e</sup> niveau :	
Concierge d'hôtel trois étoiles de moins de deux cents chambres : chef de service placé sous les ordres directs du directeur ou sous-directeur. Dirige et instruit tout le personnel du hall, salons, galeries, dépendances, exécute et contrôle les opérations postales, assure les services de voyages et déplacements de la clientèle, parle au moins une langue étrangère.	300
4 <sup>e</sup> niveau :	
Secrétaire administrative : connaît la terminologie de la profession lui permettant de traduire à la machine les devis, mémoires, factures, dans les conditions de rapidité et de présentation satisfaisantes. Peut effectuer certains travaux administratifs, par exemple : rédaction de correspondance, constitution et tenue de dossiers, tenue des livres et registres, facturation du matériel. Peut, éventuellement, être appelée à seconder la direction.	300
4 <sup>e</sup> niveau A :	
Comptable : chef de service placé sous les ordres directs du directeur ou du sous-directeur. Assure la comptabilité de l'établissement mais n'a pas d'employés sous ses ordres.	400
5 <sup>e</sup> niveau :	

Chef de cuisine ayant plus de dix personnes : commande l'ensemble du personnel de la cuisine. Décide et contrôle la préparation et la finition des plats, leur qualité, leur présentation et leur «envoi» vers la salle de restaurant. Il gère son service en collaboration avec la direction, établit les menus, la carte, le prix de revient, éventuellement le prix de vente et s'occupe souvent des achats. Il participe au recrutement du personnel sous ses ordres. Sa formation est classique. Il est passé par toute la hiérarchie des postes et accuse dix à quinze ans d'expérience en cuisine, ou est titulaire depuis au moins deux ans du brevet professionnel.	500
--	-----

## Cadres

	Coefficient
5 <sup>e</sup> niveau : Directeur de restaurant : chef de service sous les ordres directs du chef d'entreprise, dirige l'ensemble du service de la restauration, y compris la cafétéria, la cave et, s'il y a hôtel, la restauration dans les étages. S'occupe de l'organisation des salles ; peut avoir un ou plusieurs premiers maîtres d'hôtels sous ses ordres.	500
5 <sup>e</sup> niveau : Directeur d'hôtel deux étoiles et moins : gère et administre l'établissement, organise la préparation matérielle de l'hébergement et du service de la clientèle, participe directement à l'accueil et au service.	500
5 <sup>e</sup> niveau : Sous-directeur d'hôtel trois et quatre étoiles : chef de service placé sous les ordres directs du directeur. Il est susceptible d'exécuter toutes les fonctions dévolues au directeur placé au-dessus de lui et le remplace pendant son absence.	500
5 <sup>e</sup> niveau : Directeur d'hôtel trois et quatre étoiles : responsable de la gestion, de l'administration et de la commercialisation de l'établissement. Doit connaître parfaitement plusieurs langues étrangères.	500

## Salaires

### Accord du 21 décembre 1993

[Étendu par arrêté du 6 juillet 1994, JO 20 juillet 1994]

#### Grille des salaires minima applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994

Niveau	Qualification	Coefficient	Salaire brut hors avantages en nature (en francs)
1	Hôtellerie : employé vestiaire, femme de ménage.	110	SMIC hôtelier : 6 109
1	Restaurant : commis de cuisine, légumier, femme de ménage, commis de salle, commis de bar.	110	6 109
1 A	Hôtellerie : chasseur bagagiste, employé d'étage, lingère.	130	6 270
1 A	Restaurant : plongeur ou plongeuse.	130	6 270
1 B	Hôtellerie : standardiste sans connaissance de langue étrangère, femme de chambre ou valet de chambre, employée lingère, cafetier ou cafetièrue, veilleur de nuit.	150	6 276
1 B	Débit de boissons : homme ou femme toutes mains, dans les établissements n'occupant pas plus de deux salariés.	150	6 276
2	Restaurant : chef plongeur, écailleur.	160	6 316
2 A	Hôtellerie : homme d'entretien.	180	6 326
2 A	Débit de boissons : serveur, serveuse.	180	6 326
2 A bis	Restaurant : chef de rang, serveur-serveuse.	190	6 336
2 B	Hôtellerie : standardiste avec connaissance de langues étrangères, chef lingère.	200	6 387
2 B	Restaurant : chef de rang, sommelier, caviste.	200	6 387
3	Hôtellerie : main-courante, tenue des livres, gouvernante.	220	6 406
3	Restaurant : demi-chef de partie.	220	6 406
3 A	Hôtellerie : concierge, réceptionnaire jour et nuit, caissier réceptionnaire.	250	6 476
3 A	Restaurant : barman, poissonnier, caissière.	250	6 476
3 A	Maîtrise : chef lingère ayant plus de deux personnes sous ses ordres, sous-chef de cuisine avec partie, chef réceptionnaire.	250	6 476
4	Maîtrise : gérant ou gérante d'établissement hôtelier n'ayant pas de personnel, cuisinier ou cuisinière servant environ cinquante couverts par service, pâtissier, maître d'hôtel, chef barman ayant plus de deux personnes, concierge d'hôtel trois étoiles, de moins de 200 chambres, secrétaire administrative.	300	6 969
4	Maîtrise : gérant ou gérante avec personnel, chef de cuisine ayant moins de onze personnes sous ses ordres, comptable.	400	7 369

5	Restaurant : chef de cuisine.	500	9 057
5	Cadres : chef de cuisine ayant plus de dix personnes, directeur de restaurant, sous-directeur d'hôtel 3 et 4 étoiles, directeur d'hôtel 3 et 4 étoiles.	500	9 057

**Nourriture :** à tous ces salaires de base, il faut ajouter la valeur de la nourriture, soit actuellement 17,17 F le repas. Pour le personnel rémunéré au-dessus du plafond de la sécurité sociale, la valeur de la nourriture est fixée à une fois et demie la valeur retenue ci-dessus.

**Logement :** la valeur du logement est portée à 343,40 F à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1993 pour les salariés dont la rémunération dépasse le plafond, cette valeur de 343,40 F s'entend par pièce principale.

Ces salaires de base s'entendent pour un temps de présence de :

— cuisiniers : 43 heures par semaine ;

- autre personnel : 45 heures par semaine ;
- veilleur de nuit : 51 heures par semaine.

## Accord du 19 septembre 1997

[Étendu par arrêté du 3 février 1998, JO 12 février 1998]

### Grille de salaires minima applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1997

Niveau	Qualification	Coefficient	Salaire brut hors avantages en nature
1	Hôtellerie : employé de vestiaire, femme de ménage.	110	SMIC hôtelier au 1 <sup>er</sup> juillet 1997
1	Restaurant : commis de cuisine, légumier, femme de ménage, commis de salle, commis de bar.	110	SMIC hôtelier au 1 <sup>er</sup> juillet 1997
1 A	Hôtellerie : chasseur bagagiste, employé d'étage, lingère.	130	7 041
1 A	Restaurant : plongeur ou plongeuse.	130	7 041
1 B	Hôtellerie : standardiste sans connaissance de langue étrangère, femme de chambre ou valet de chambre, employée lingère, cafetier ou cafetièrue, veilleur de nuit.	150	7 071
1 B	Débit de boissons : homme ou femme toutes mains dans les établissements n'occupant pas plus de 2 employés.	150	7 071
2	Restaurant : chef plongeur, écailler.	160	7 101
2 A	Hôtellerie : homme d'entretien.	180	7 131
2 A	Débit de boissons : serveur, serveuse.	180	7 131
2 A bis	Restaurant : 1/2 chef de rang, serveur, serveuse.	190	7 171
2 B	Hôtellerie : standardiste avec connaissance langue étrangère, chef lingère.	200	7 221
2 B	Restaurant : chef de rang, sommelier caviste.	200	7 221
3	Hôtellerie : main-courante, tenue des livres, gouvernante. Restaurant : Demi chef de partie	220	7 271
3 A	Hôtellerie : concierge réceptionnaire jour et nuit, caissier réceptionnaire.	250	7 331
3 A	Restaurant : barman, poissonnier, caissier.	250	7 331
3 A	Maîtrise : chef lingère ayant plus de 2 personnes sous ses ordres, sous chef de cuisine avec partie, chef réceptionniste.	250	7 331

4	Maîtrise : gérant ou gérante d'établissement hôtelier n'ayant pas de personnel, cuisinier ou cuisinière servant environ 50 couverts par service, pâtissier, maître d'hôtel, chef barman ayant plus de 2 personnes, concierge d'hôtel 3 étoiles de moins de 200 chambres, secrétaire administrative.	300	7 554
4	Maîtrise : gérant, gérante avec personnel, chef de cuisine ayant moins de 11 personnes sous ses ordres, comptable.	400	7 973
5	Restaurant : chef de cuisine. Cadres : chef de cuisine ayant plus de 10 personnes, directeur de restaurant, sous directeur d'hôtel 3 et 4 étoiles, directeur d'hôtel 3 et 4 étoiles.	500	9 729

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Régime de prévoyance

### Avenant n° 1 du 26 janvier 1994

[Étendu par arrêté du 6 juillet 1994, JO 20 juillet 1994]

#### Article 1

##### Bénéficiaire du régime

Sont bénéficiaires du régime tous les salariés visés à l'article 1 de la convention collective, à l'exclusion des apprentis.

#### Article 2

##### Garanties

Les parties à l'accord ont décidé de la mise en place de garanties en matière de décès, incapacité, invalidité, et de rente éducation.

Situation de famille	Capital versé (en pourcentage)
Célibataires	100
Veufs	100
Divorcés sans enfant	100
Mariés sans enfant	100
Majoration par enfant à charge	50

Cette garantie est maintenue sans versement de cotisations, pendant toute la durée pendant laquelle le salarié est indemnisé par la sécurité sociale en cas de maladie ou d'invalidité.

#### 2.2 Incapacité-invalidité

Cette garantie incapacité-invalidité vise à assurer un complément de salaire au profit du salarié pendant toute la période durant laquelle il est indemnisé par la sécurité sociale, tant au titre de l'incapacité que de l'invalidité.

L'indemnisation offerte par le régime de prévoyance intervient :

- à l'issue de la période prévue à l'article 31 de la convention collective, pour les salariés ayant deux ans et plus d'ancienneté ;
- à compter du soixante et unième jour pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté.

La prestation est égale à 75 p. 100 du traitement de référence des douze mois qui précèdent l'arrêt de travail, étant rappelé qu'il ne pourra percevoir plus que son salaire net habituel.

Une majoration de 5 p. 100 par enfant à charge est attribuée dans la limite de trois enfants.

Elles sont calculées sur la base d'un traitement de référence, défini comme suit :

- salaire brut pour les non-cadres ;
- salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale pour les cadres.

#### 2.1

##### Garantie décès

En cas de décès du salarié quel que soit son âge et quelle qu'en soit la cause, il est versé au conjoint - ou par défaut, aux descendants, ascendants, autre personne à charge ou héritiers du participant - un capital déterminé en fonction :

- du traitement de référence au titre des douze derniers mois d'activité ;
- de la situation de famille sur les bases suivantes :

Situation de famille	Capital versé (en pourcentage)
Célibataires	100
Veufs	100
Divorcés sans enfant	100
Mariés sans enfant	100
Majoration par enfant à charge	50

Les rentes qui seraient servies dans le cadre de ce dispositif font l'objet d'une revalorisation en fonction de l'évolution du point Circo.

#### 2.3 Rente éducation

Les parties contractantes souhaitent faire bénéficier les salariés définis à l'article 1, en sus des garanties ci-dessus citées, d'une garantie «rente éducation» mise en oeuvre par l'Ocirp (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

En cas de décès d'un salarié pendant la durée du contrat de travail, il est versé une rente éducation pour chacun de ses enfants à charge. Sont considérés comme tels les enfants de moins de dix-huit ans ou moins de vingt-cinq ans s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage.

Son montant est égal à :

- 5 p. 100 du traitement de référence jusqu'à leur dixième anniversaire ;
- 13 p. 100 du traitement de référence du dixième au quatorzième anniversaire ;
- 15 p. 100 du traitement de référence du quatorzième au vingt et unième anniversaire ou jusqu'au vingt-cinquième anniversaire si l'enfant poursuit des études.

Les rentes sont payées trimestriellement et revalorisées le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année par appli-

cation du coefficient fixé par le conseil d'administration de l'Ocirp.

### **Article 3 Gestion et financement**

L'institution de prévoyance Circo Rips Prévoyance située 14 bis, rue Daru, 75008 Paris, gérera le régime ainsi mis en place.

Le choix de l'institution de prévoyance Circo Rips Prévoyance est motivé par le fait que cette institution appartient au même groupe que l'organisme de retraite qui intervient dans la branche et que les appels de cotisations pourront se faire en commun. Il en résultera pour les entreprises une gestion administrative simplifiée et pour la branche professionnelle au niveau du département la possibilité d'avoir des statistiques complètes au sujet de l'évolution de la profession en termes d'âge, d'ancienneté dans la profession, d'absentéisme.

L'adhésion au régime de toutes les entreprises du département permettra également la mutualisation des risques et donc une couverture sociale de l'ensemble des salariés à moindre coût.

Les cotisations pour le financement des régimes sont fixées comme suit :

- sur la base du salaire brut pour les non-cadres ;
  - sur la base du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale pour les cadres.
- Capital décès : 0,25 p. 100 des salaires bruts comme définis ci-dessus :
    - part patronale : 0,22 p. 100 ;
    - part salariale : 0,03 p. 100.
  - Incapacité-invalidité : 0,50 p. 100 des salaires bruts comme définis ci-dessus :
    - part patronale : 0,11 p. 100 ;
    - part salariale : 0,39 p. 100.
  - Rente éducation : 0,15 p. 100 des salaires bruts comme définis ci-dessus :
    - part patronale : 0,12 p. 100 ;
    - part salariale : 0,03 p. 100.

### **Article 4 Prise d'effet du régime**

Pour les entreprises adhérentes aux syndicats patronaux signataires de la présente, il est convenu que le régime de prévoyance prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 1994.

Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, le régime s'appliquera au premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

### **Article 5 Dépôt - Demande d'extension**

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant, signé des parties, sera déposé en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de

l'emploi de Seine-Maritime, ainsi qu'au secrétariat du conseil des prud'hommes de Rouen, 1, place de la Madeleine.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires demanderont son extension à l'ensemble des salariés et employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective départementale et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 731-2 du code de la sécurité sociale.

## **Retraite complémentaire**

### **Accord du 17 décembre 1968<sup>(1)</sup>**

(1) Agréé par arrêté du 15 décembre 1969, JO 31 décembre 1969.  
[Modifié par avenant n° 1 du 12 décembre 1991  
non étendu]

(Voir aussi accord national du 30 juin 1998)

#### **Signataires :**

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

*Chambre syndicale départementale de l'industrie hôtelière de la Seine-Maritime.*

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

*Union départementale CGT-FO de la Seine-Maritime ;  
Union départementale CGC de la Seine-Maritime.*

## **Article 1**

*Le présent accord est conclu pour le département de la Seine-Maritime et engage les entreprises de l'industrie hôtelière reprises par la Nomenclature des activités économiques, approuvée par les décrets des 16 janvier 1947, 2 août 1949 et 9 avril 1959, sous les numéros 771, 772, 781, 782 et 783.*

*Selon la nouvelle nomenclature des activités économiques approuvées par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, se trouvent visées par cet accord les entreprises de l'industrie hôtelière dont l'activité relève des n°s 6701, 6703, 6704, 6705, 6706, 6707, 6708, 6709, 8111 pour location de logements : maisons meublées, appartements meublés.*

## **Article 2**

*Les entreprises ci-dessus énumérées adhéreront au régime complémentaire des salariés auprès de la caisse interprofessionnelle de retraite complémentaire (CIRCO), section hôtellerie, 98-104, avenue de Vendôme, 41000 Blois, qui a pris la suite des opérations du groupement interprofessionnel de prévoyance des salariés (GIPS) à compter du 15 mai 1974 par arrêté du ministère de la santé publique et de la sécurité sociale en date du 24 mai 1974.*

## **Article 3**

*À l'exclusion des apprentis pour le régime supplémentaire, seront affiliés tous les salariés âgés d'au moins seize ans, y compris les bénéficiaires de la convention collective des cadres du 14 mars 1947.*

---

#### **Article 4**

*Le taux contractuel de cotisation est fixé à 5 p. 100 du salaire.*

*La cotisation globale est répartie à raison de :*

*- 4 p. 100 pour les opérations obligatoires visées à l'accord du 8 décembre 1961 avec répartition par moitié : 2 p. 100 à la charge de l'employeur, 2 p. 100 à la charge du salarié ;*

*- 1 p. 100 pour les opérations supplémentaires visées au même accord réparti à raison de 0,25 p. 100 à la charge de l'employeur, 0,75 p. 100 à la charge du salarié.*

*Ce taux contractuel est appelé dans les conditions prévues par l'accord précité.*

#### **Article 5**

*La cotisation est assise sur la rémunération perçue par chaque salarié soumise à la taxe sur les salaires définie par le code général des impôts nonobstant le fait*

*que certaines entreprises peuvent ne pas y être assujetties, dans la limite :*

*- d'un plafond individuel égal à trois fois celui de la sécurité sociale en ce qui concerne les salariés non cadres ;*

*- d'un plafond individuel égal à celui de la sécurité sociale en ce qui concerne les salariés cadres.*

#### **Article 6**

*Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.*

#### **Article 7**

*Les parties contractantes engageront dès la signature du présent avenant la procédure d'extension conforme à l'article L. 731-2 du code de la sécurité sociale.*

