

# **Restaurants (chaînes)**

**BROCHURE JO 3003**

**IDCC 575**

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 «Cafétérias».

## **Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juillet 1970**

[Non étendue]

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

### **Signataires :**

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

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

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation et des hôtels, cafés, restaurants C.G.T. ;

Fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie C.F.D.T. ;

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

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

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Préambule**

Les conditions de travail en 1970 du personnel de la restauration sont seulement déterminées par les dispositions légales, car il n'existe pas de convention collective ; celle conclue avant la guerre, pour la région parisienne, étant devenue caduque.

Il est indéniable que dans le domaine social, la restauration n'a pas suivi l'évolution constatée dans d'autres branches d'activité, y compris l'industrie hôtelière.

Devant cette constatation, les employeurs groupés au sein du syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise ont pris conscience de la nécessité de procéder à l'élaboration d'une convention collective pour la restauration publique.

Le syndicat des chaînes a donc convoqué les organisations syndicales ouvrières représentatives désignées nommément sur la couverture de cette convention et engagé des discussions.

Une convention collective a été élaborée, qui apporte sur plusieurs points des améliorations et qui constitue donc une première étape importante pour améliorer la situation sociale du personnel de la restauration.

Les parties signataires de la convention collective conviennent de se concerter périodiquement dans l'avenir, et dès le mois d'octobre 1970, pour examiner en commun la situation économique de la profession, et étudier ce qu'il sera possible de réaliser pour améliorer la situation sociale du personnel, tout en recherchant une meilleure satisfaction de la clientèle.

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

La présente convention, conclue d'un commun accord dans le cadre de la loi du 11 février 1950, règle les rapports entre les employeurs adhérent au syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise ou qui en deviendront membres et les salariés occupés à la restauration publique.

La présente convention n'est pas applicable au personnel employé dans d'autres activités, notamment la restauration d'entreprise et de collectivité, les activités saisonnières, la restauration gérée par les centres commerciaux ou supermarchés, les services traiteurs, l'hôtellerie et la motellerie.

### **Article 2**

#### **Durée - Dénonciation**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 1970 et est valable jusqu'au 31 décembre 1971. Il se renouvellera par tacite reconduction par périodes annuelles, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes.

Les parties désirant dénoncer tout ou partie de la présente convention devront informer toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard trois mois avant la date d'expiration du présent accord.

En pareille éventualité, et en attendant la signature d'une nouvelle convention collective, l'ancienne convention restera en vigueur.

### **Article 3**

#### **Modification**

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention.

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 les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

*Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord modificatif, la convention collective reste en l'état.*

*En tout état de cause, les parties signataires se réuniront tous les ans entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre en vue d'examiner les modifications qui pourraient éventuellement être apportées et qui prendraient effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant.*

#### **Article 4**

##### **Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs**

###### **Droit syndical**

*Les parties contractantes reconnaissent l'entièvre liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleur et d'employeur ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action.*

*L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.*

*Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun.*

*La liberté d'affichage des communications syndicales ainsi que la diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sont reconnues aux organisations syndicales représentatives dans les établissements signataires.*

*Le recouvrement des cotisations syndicales est autorisé à l'intérieur des entreprises en dehors des temps et des locaux de travail.*

*La liberté de réunion est reconnue au personnel en dehors des locaux et des temps de travail. Le lieu de réunion sera désigné en accord entre organisations syndicales et employeur.*

*Des congés exceptionnels, dans la limite de deux jours par an, par organisation syndicale représentative et par entreprise, seront accordés sur justification aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales ou à des démarches auprès des pouvoirs publics.*

*Ces congés ne donneront lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités et ne pourront, en aucun cas, être retenus sur les congés annuels.*

*Des autorisations d'absences, non rémunérées, dans la limite de huit jours par an et par organisation syndicale représentative, seront accordées sur justification, pour l'exercice, d'un mandat syndical exceptionnel.*

###### **Délégué syndical**

*Les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées par la législation en vigueur, et notamment :*

- la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 instituant dans les entreprises d'au moins cinquante salariés des sections syndicales d'entreprise et des délégués syndicaux ;
- le décret n° 68-1183 du 30 décembre 1968 fixant le nombre de délégués syndicaux des sections syndicales d'entreprise ;
- le décret n° 68-1184 du 30 décembre 1968 relatif aux modalités de notification de la désignation des délégués syndicaux.

*Toutefois, dans les entreprises regroupant plusieurs établissements, dont aucun n'ouvre droit à la désignation d'un délégué syndical, un délégué pourra être désigné, dès lors que le nombre de cinquante employés sera atteint, par chaque organisation syndicale représentative.*

*Ce délégué sera habilité à représenter celle-ci auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion de protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes des candidats à ces élections, l'utilisation des panneaux d'affichage, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, assiste les délégués du personnel. Dans ce cas, et, d'une manière générale, dans ses interventions auprès de la direction, il peut, sur sa demande formulée, sauf en cas d'urgence, au moins quarante-huit heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.*

*Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968 et les décrets d'application du 30 décembre 1968.*

#### **Article 5**

##### **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 6**

##### **Délégués du personnel**

*La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur ; toutefois, les établissements occupant au moins huit salariés procéderont à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant.*

---

## **Article 7** **Embauche**

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

## **Article 8** **Durée du travail**

*(Modifié par avenant du 27 septembre 1978)*

*La durée effective du travail sera progressivement réduite aux dates et aux conditions ci-après :*

	<i>1-1-79</i>	<i>1-1-80</i>	<i>1-1-81</i>	<i>1-1-82</i>
<i>Cuisine</i>	<i>41 h 30</i>	<i>41 h</i>	<i>40 h 30</i>	<i>40 h</i>
<i>Salle</i>	<i>43 h</i>	<i>42 h</i>	<i>41 h</i>	<i>40 h</i>

*Chaque entreprise pourra, en fonction de ses impératifs économiques, décider une application plus favorable tendant à ramener plus rapidement le temps de travail à quarante heures.*

## **Article 9** **Heures supplémentaires**

*(Modifié par avenant du 27 septembre 1978)*

*Les heures supplémentaires sont celles effectuées par semaine :*

### **Pour les cuisiniers**

*Au-delà de 41 h 30 au 1<sup>er</sup> janvier 1979 ;*

*Au-delà de 41 h au 1<sup>er</sup> janvier 1980 ;*

*Au-delà de 40 h 30 au 1<sup>er</sup> janvier 1981 ;*

*Au-delà de 40 h au 1<sup>er</sup> janvier 1982.*

### **Pour les autres catégories de personnel**

*Au-delà de 43 h au 1<sup>er</sup> janvier 1979 ;*

*Au-delà de 42 h au 1<sup>er</sup> janvier 1980 ;*

*Au-delà de 41 h au 1<sup>er</sup> janvier 1981 ;*

*Au-delà de 40 h au 1<sup>er</sup> janvier 1982.*

### **Repos**

*Les salariés bénéficieront en moyenne d'un jour et demi de repos par semaine si possible par l'application de repos alternés :*

*Une semaine : un jour ; une semaine : deux jours, sans que cette compensation soit génératrice d'heures supplémentaires.*

## **Article 10** **Période d'essai**

*Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai.*

*Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis, ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme soit pour la durée fixée au contrat, soit pour une durée indéterminée.*

*A défaut de stipulation du contrat d'embauche ou du règlement intérieur, la période d'essai est de un mois.*

## **Article 11** **Préavis**

*(Modifié par avenant du 27 septembre 1978)*

*La durée réciproque du préavis est celle déterminée par les usages en vigueur. Les salariés comptant six mois ou plus de présence, et moins de deux ans, ont droit à un préavis d'une durée uniforme d'un mois. Enfin, les salariés comptant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ont droit à un délai-congé fixé conformément à l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 (deux mois).*

*En cas de licenciement, il est accordé aux salariés deux heures d'absence, par journée de travail pour recherche d'emploi, pendant la durée du préavis avec un maximum d'un mois.*

*Ces deux heures pour recherche d'emploi doivent être prises 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. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.*

*Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut pas se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.*

*Les absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.*

## **Article 12** **Travail des femmes et des jeunes**

### **Salaire des femmes**

*Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement aux femmes comme aux hommes, dans le cas où les travaux exécutés sont identiques. Lorsque les femmes remplissent les conditions requises, elles peuvent accéder à tous emplois ou fonctions et, par conséquent, bénéficier de salaires ou avantages équivalents.*

### **Emploi des jeunes**

*L'emploi des jeunes sera réglé conformément au titre II de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.*

**Article 13**  
**Congés annuels**

*Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur.*

*Tout employé ayant plus de dix ans de présence dans l'entreprise aura droit à deux jours de congé supplémentaire.*

*En accord avec leur employeur, les salariés nord-africains pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.*

*Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers, ou originaires des territoires d'outremer, la prise de leur congé.*

**Article 14**  
**Départs en congé annuel**

*L'organisation des départs en congé annuel devra se faire à partir du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, et les dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30 avril. Toutefois, les intéressés devront être prévenus au moins deux mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé.*

**Article 15**  
**Congés spéciaux**

*Des congés spéciaux, ne donnant pas lieu à diminution de salaire, sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :*

- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ;
- décès des parents : deux jours ;
- décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, beaux-parents et grands-parents : un jour ;
- conseil de révision du salarié : un jour.

*Pour les salariés ayant au moins six mois de présence :*

- mariage du salarié : trois jours.

*D'autre part, tout salarié, chef de famille, bénéficie d'un congé de trois jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.*

*Ces congés ne seront accordés que s'ils sont effectifs au moment de l'événement et pour y participer.*

*En outre, pour les salariés se rendant à un événement ayant lieu à plus de 500 kilomètres du lieu de travail, des autorisations d'absence non rémunérée pourront être prises en accord réciproque entre employeurs et salariés.*

**Article 16**  
**Congés « éducation ouvrière »**

*Des congés « Éducation ouvrière » seront accordés dans le cadre de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957.*

**Article 17**  
**Compensation des jours fériés**

*(Modifié par avenant du 27 septembre 1978)*

*Pour le personnel présent depuis plus d'un an dans l'établissement, le nombre de jours fériés, payés ou compensés en période de morte-saison, est fixé à six par an, non compris le 1<sup>er</sup> mai.*

*En ce qui concerne le personnel bénéficiant de la répartition du droit de service, ces jours seront payés ou compensés sur la base du forfait sécurité sociale.*

**Article 18**  
**Nourriture**

*(Modifié par avenant du 27 septembre 1978)*

*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 interprofessionnel garanti et, pour un seul repas, à une fois ledit salaire minimum interprofessionnel garanti, et ce, conformément à l'article L. 141-8 du code du travail.*

*Lorsque l'employeur nourrira son personnel, la nourriture sera saine, abondante et variée ; les repas comporteront : hors-d'œuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, un quart de vin ou de bière ou de cidre ou d'eau minérale à consommer sur place.*

**Article 19**  
**Uniformes et vêtements de travail**

*Toute tenue autre que celle d'usage dans la profession et d'un modèle particulier imposé par la direction de l'établissement sera fournie par l'établissement.*

**Article 20**  
**Blanchissage**

*(Modifié par avenant du 27 septembre 1978)*

*L'employeur assurera le blanchissage des pantalons, vestes et toques des cuisiniers, ou versera au personnel concerné une indemnité en remboursement des frais réels.*

*Les tabliers, serviettes et torchons seront fournis et entretenus par l'employeur.*

**Article 21**  
**Maladie—Accidents**

*(Modifié par avenant du 27 septembre 1978)*

**Absence pour maladie ou accidents****1**

*Assurance maladie.— En cas d'absence résultant d'une maladie dûment constatée, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :*

*— un an de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, du 16<sup>e</sup> au 183<sup>e</sup> jour d'arrêt, à un complément de salaire correspondant à la différence entre 70 p. 100 du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;*

— trois ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 16<sup>e</sup> au 91<sup>e</sup> jour : 80 p. 100 ;
- du 92<sup>e</sup> au 183<sup>e</sup> jour : 70 p. 100

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

— cinq ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 16<sup>e</sup> au 91<sup>e</sup> jour : 90 p. 100 ;
- du 92<sup>e</sup> au 240<sup>e</sup> jour : 70 p. 100

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

## 2

Assurance accident du travail (modification de l'article 21 de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1970 et de l'article 4 de l'avenant du 30 janvier 1975).— En cas d'absence résultant d'un accident de travail en service ou d'un accident du trajet reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

— six mois de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1<sup>er</sup> au 183<sup>e</sup> jour : 80 p. 100

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

— plus de trois ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1<sup>er</sup> au 183<sup>e</sup> jour : 85 p. 100

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

— plus de cinq ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1<sup>er</sup> au 240<sup>e</sup> jour : 90 p. 100

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

## 3

Dans l'application des paragraphes 1 et 2, l'intéressé ne pourra recevoir en aucun cas une rémunération

supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

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

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite entre 183 jours (ou 240 jours lorsqu'il compte plus de cinq ans de présence continue dans l'entreprise) et le nombre de jours déjà indemnisés.

Les dispositions des paragraphes 1 et 2 s'appliqueront aux employés pour les arrêts de travail intervenant après le 1<sup>er</sup> novembre 1978.

## Article 22 Retraite complémentaire

Le personnel bénéficie d'un régime de retraite complémentaire qui est obligatoire pour tous les établissements rentrant dans le champ d'application de la présente convention.

Le taux de cotisation est actuellement fixé à 4 p. 100, se répartissant à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur contre 40 p. 100 à la charge des salariés.

## Article 23 Formation professionnelle

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

A 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 pas de ce fait de diminution de leur salaire.

## Article 24 Hygiène et sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans tous les établissements.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1<sup>er</sup> août 1947.

## Article 25 Bulletins de paie

L'ensemble du personnel (sauf les extras, à qui il doit être remis à chaque fin de période de travail) reçoit,

avec son salaire, un bulletin de salaire une fois par mois à date fixe.

Ce bulletin de paie doit être remis à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur et, en particulier, par celles du décret du 19 décembre 1959.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications suivantes :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et les numéros d'immatriculation sous lesquels les cotisations sont versées ;
- les nom et prénoms de l'employé à qui est délivré le bulletin de paie, l'emploi exact qu'il occupe ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ;
- le montant et la nature des primes allouées ainsi que les avantages en nature (nourriture, logement).

En cours de mois, l'employeur ne peut refuser de distribuer les acomptes à raison de 80 p. 100 du salaire correspondant au temps de travail accompli. Ceux-ci sont distribués dans le cadre du règlement intérieur.

Le bulletin de présence pour allocations familiales devra être remis aux ayants droit chaque mois, en même temps que le bulletin de paie.

### **Article 26 Certificat de travail**

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en mains propres, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de la maison ;
- nom et prénoms de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie de l'employé ;
- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

### **Article 27 Avantages acquis**

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront en aucun cas être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels ou d'établissements, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables au travailleur que celles de la convention.

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

aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.

### **Article 28 Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'intéressé pourra être soumis à une période d'essai. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

### **Article 29 Indemnité supplémentaire de transport**

Des accords particuliers seront conclus au niveau des entreprises en ce qui concerne les frais supplémentaires supportés par les salariés commençant ou terminant la journée de travail en dehors des heures normales des transports en commun.

### **Article 30 Repos du dimanche**

Dans les établissements qui ne ferment pas, un roulement des jours de repos du personnel pourra être établi, de telle sorte que tous les employés bénéficient du dimanche à tour de rôle et au moins toutes les quatre semaines.

### **Article 31 Caissières**

Les erreurs de caisse reconnues ne pourront être remboursées que par une retenue sur le salaire ne dépassant pas 10 p. 100 de celui-ci jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, les pertes résultant de la grivellerie ne peuvent en aucun cas être supportées par le ou la proposée.

### **Article 32 Départ à la retraite**

(Modifié par avenant du 15 décembre 1972)

Les indemnités de départ à la retraite sont calculées de la façon suivante :

- 15 années de service : un mois de salaire ;
- 20 années de service : un mois et demi de salaire ;
- 25 années de service : deux mois de salaire.

### **Article 33 Conciliation**

Il est institué une commission paritaire de conciliation, composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation salariale, et d'autant de membres appartenant au syndicat signataire de la présente convention.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants,

---

*doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation.*

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

*La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend.*

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

*La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties et par les membres de la commission, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et par les membres de la commission. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire. Le procès-*

*verbal sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes.*

*Si la commission ne parvient pas à formuler de proposition de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.*

#### **Article 34** **Date d'effet**

*La présente convention conclue et signée à la date du 1<sup>er</sup> juillet 1970 prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1970 comme il est dit à l'article 2.*

*Elle a été déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Paris le ..... et établie en nombre suffisant pour remise d'un exemplaire à chacune des parties contractantes.*

## **ANNEXES**

### **Frais de mission des délégués de province aux commissions paritaires nationales**

#### **Avenant du 30 janvier 1975**

*Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement des frais de déplacement d'un délégué de province par séance de commission paritaire nationale sur les bases suivantes :*

- billets S.N.C.F. aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- une couchette et un repas (forfait 25 F) si la réunion dure une demi-journée ;
- deux couchettes et deux repas (forfait 50 F) si la réunion dure une journée.

## **Salaires**

### **Accord du 1<sup>er</sup> juillet 1970**

[Modifié par avenant du 30 janvier 1975]

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

*Le présent accord s'applique aux salariés occupés à la restauration publique des entreprises adhérent au Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise, ou qui en deviendront membres. Il n'est donc pas applicable au personnel employé dans d'autres activités, notamment : la restauration d'entreprise et de collectivité, les activités saisonnières, la restauration gérée par les centres commerciaux ou supermarchés, les services traiteurs, l'hôtellerie, la motellerie.*

#### **Avenant du 30 janvier 1975**

*Le salaire minimum sera porté à :*

*1280 F hors nourriture au 1<sup>er</sup> février 1975 ;*

*1350 F hors nourriture au 1<sup>er</sup> juillet 1975.*

---

**TEXTES COMPLÉMENTAIRES**

***Organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle***

(Se reporter à l'OPCA FAFIH institué par l'accord du 20 décembre 1994)

