

# Hôtels - cafés - restaurants

## Meurthe-et-Moselle

IDCC 1075

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 24 juin 1980

[Étendue par arrêté du 11 août 1983, JO 26 août 1983]

#### Signataires :

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

Fédération départementale de l'industrie hôtelière de Meurthe-et-Moselle (anciennement Chambre syndicale de l'industrie hôtelière de Meurthe-et-Moselle).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale des syndicats Force Ouvrière de Meurthe-et-Moselle ;

Union départementale de Meurthe-et-Moselle, Confédération française des travailleurs chrétiens.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1 Champ d'application

La présente convention conclue d'un commun accord, en application de la loi du 11 février 1950, modifiée par la loi du 3 janvier 1973, règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises adhérant au Syndicat patronal de l'industrie hôtelière de Meurthe-et-Moselle.

Cette convention est applicable aux entreprises de l'industrie hôtelière du département 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 tabac.

6706 - Débits de boissons avec spectacles.

6707 - Cafés associés à une autre activité.

6708 - Hôtel avec restaurant.

6709 - Hôtels sans restaurant à l'exception des sociétés adhérant au Syndicat national des chaînes d'hôtels et restaurants de tourisme et d'entreprise.

### Article 2 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa signature. 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 36 de la convention devra se réunir dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de la demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois qui suivent la mise en vigueur de la dernière 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, à l'expiration duquel les articles dénoncés cesseront d'avoir effet, sous réserve des droits acquis.

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'activités, 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'une année 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 suppression d'avantages acquis antérieurement. Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avan-

tages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

### **Article 6**

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

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

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

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

### **Article 7**

#### **Droit syndical**

Chaque organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de désigner un délégué syndical dans tous les établissements ouverts à l'année, occupant au moins 50 salariés.

À partir de 50 salariés, les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées selon la législation en vigueur (*loi du 27 décembre 1968 et décret du 30 décembre 1968*).

### **Article 8**

#### **Congés et réunions statutaires**

Sur présentation au moins 15 jours à l'avance d'une convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, le salarié peut demander au chef d'établissement une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, dans la limite de 8 jours par an.

Le nombre de délégués par organisation syndicale étant limité à 1 pour les établissements de moins de 20 salariés et à 2 pour les autres.

### **Article 9**

#### **Comité d'entreprise**

Il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 50 salariés.

Le comité d'entreprise comprend :

- Le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :
- de 50 à 75 employés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 76 à 100 employés : 4 titulaires, 4 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultatives. Chaque organisation syndicale de salariés repré-

sentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant choisi dans l'entreprise qui assiste aux séances avec voix consultatives.

Les représentants du personnel sont élus, d'une part par les employés, d'autre part par les cadres et agents de maîtrise.

Sont électeurs, les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant *depuis six mois* au moins dans l'entreprise, et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L5 et L6 du Code Électoral.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères, soeurs, ou allié au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, *s'exprimant en français*, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis une année au moins.

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

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

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

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

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

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

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans la limite d'une durée qui ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

### **Article 10**

#### **Délégués du personnel**

Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, pris parmi les membres du personnel. Il sera procédé à l'élection de ces délégués conformément aux dispositions de l'article L. 420-1 et suivants du Code du Travail. Les employeurs sont

tendus d'afficher les modalités des élections en fonction de la loi.

### **Article 11** **Embauche**

Les conditions d'embauche sont celles applicables en vertu de la législation en vigueur. L'âge ne saurait être un motif de refus d'engagement.

Tout salarié, au moment de son engagement, pourra prendre connaissance du règlement intérieur de l'entreprise et de la convention collective qui lui est applicable, qui seront affichés dans les panneaux de la direction ou qui lui seront remis.

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

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant notamment les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir. Le personnel appartenant à la profession et licencié pour raisons économiques dans les douze mois précédents doit être embauché par priorité.

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

La visite médicale à l'embauche sera passée par le médecin du travail attaché à l'entreprise.

### **Article 12** **Période d'essai**

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

- employés : 1 mois ;
- maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

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**

Chaque embauche sera confirmée 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 salaires, sa qualification professionnelle et la caisse de retraite.

Les contrats à durée déterminée seront réglés par les textes en vigueur *et particulièrement la loi du 3 janvier 1979.*

### **Article 14** **Bulletin de paie**

À l'occasion de chaque paie, il est remis à chaque salarié un bulletin de salaire 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, ainsi que le code APE, les nom, prénom, emploi et qualification, la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée avec mention des heures supplémentaires ; enfin, la nature et le montant des primes et des avantages en nature, la date de règlement et le montant des congés payés.

### **Article 15** **Préavis**

En cas de démission du salarié, la durée du délai-congé après la période d'essai est fixée à une semaine pour les salariés ayant moins de six mois de présence et à un mois pour ceux qui ont accompli plus de six mois.

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.

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés deux heures d'absence consécutives payées par journée de travail pour recherche d'emploi :

- préavis d'une semaine avec un maximum de douze heures,
- préavis d'un mois et plus avec un maximum de cinquante heures.

Il est entendu que le salarié qui quitte l'établissement et qui est pourvu d'un autre emploi n'a pas droit aux heures fixées ci-dessus. Les deux heures consécutives pour recherche d'emploi, qui sont toutefois accordées en dehors des heures de pointe, doivent être prises en accord entre l'employeur et le salarié, ou à défaut, un jour au gré de l'un et un jour au gré de l'autre.

Lorsque les heures ne sont pas utilisées, leur paiement ne pourra être demandé en sus du salaire.

### **Article 16** **Suspension du contrat de travail**

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant la période de douze semaines suivant l'accouchement sauf en cas de faute grave de l'intéressée ou de licenciement pour motif économique.

En tout état de cause, la résiliation du contrat ne peut prendre effet ou être signifiées pendant la durée de sus-

pension du contrat de travail. Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le licenciement se trouve alors de ce fait annulé sauf pour les motifs indiqués ci-dessus.

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze 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. La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

À l'issue du congé de maternité, la salariée peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum d'une année pour élever son enfant. Elle doit alors quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage.

L'employeur est alors tenu pendant un an de la réembaucher par priorité dans les emplois auxquels sa valeur lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages acquis au moment de son départ.

#### **Périodes militaires**

Les absences motivées par les périodes militaires ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

#### **Maladies et accidents**

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents y compris les accidents du travail, et dont l'employeur a été avisé par une notification écrite de l'intéressé, soit par une déclaration d'accident du travail ou de prolongation d'accident du travail, ne constitue pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci, à condition que l'employé informe l'employeur dans les 48 heures, et fournisse les justifications nécessaires dans un délai de

3 jours ouvrables et dans la mesure où cette absence ne se prolonge pas au-delà des durées ci-après :

**1<sup>o</sup>** en cas de maladie, d'accident, ou d'accident du trajet pour le personnel ayant :

- moins d'un an de présence : 2 mois ;
- entre un an et cinq ans de présence : 4 mois ;
- plus de cinq ans de présence : 6 mois.

**2<sup>o</sup>** en cas d'accident de travail pour le personnel ayant :

- moins d'un an d'ancienneté : 3 mois ;
- plus d'un an d'ancienneté : 8 mois.

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

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction, son intention de reprendre le travail 8 jours avant lorsque son absence a duré moins de 2 mois, 15 jours avant lorsque son absence a été supérieure à 2 mois. Il ne pourra reprendre son travail qu'après la visite médicale de reprise.

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une période de 6 mois, à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les 15 jours suivants l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

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

#### **Article 17**

##### **Indemnité d'incapacité de travail pour maladies et accidents**

Après 18 mois d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 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 30 jours, ils recevront 90 p. cent de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en

sus de celle requise à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront 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 du trajet, et à compter du 11<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, 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 alinéas 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 son respect de son règlement intérieur, elles sont réputées 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.

#### **Article 18** **Rupture du contrat de travail**

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

- 1/10<sup>e</sup> de mois par année de présence de 2 ans à 10 ans ;
- 1/5<sup>e</sup> de mois par année de présence à partir de 10 ans.

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, compte tenu de la valeur professionnelle, des charges, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement.

#### **Article 19** **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.

En aucun cas, les salariés de moins de 18 ans ne pourront travailler plus de huit heures de travail effectif et plus de 4 1/2 heures de travail effectif ininterrompu.

De même, le repos hebdomadaire leur sera assuré toute l'année.

#### **Article 20** **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 3 mois. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration de droit 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.

#### **Article 21** **Durée du travail**

*La durée du travail est fixée à :*

- 44 heures pour les cuisiniers,
- 49 heures pour le personnel autre,
- 55 heures pour les gardiens, veilleurs ou concierges de nuit.

*Le temps de travail est compté à l'exclusion de l'habillement, du casse-croûte et des repas. Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposeront de 30 minutes pour le repas principal et ce temps sera compté comme temps de travail.*

#### **Article 22** **Repos hebdomadaire**

*Tout salarié a droit à un jour et demi de repos par semaine, la demi-journée étant à prendre au gré des parties. Toutefois, il est donné aux saisonniers, la possibilité de regrouper en fin de saison les demi-journées, s'il n'y a pas possibilité de donner 1 journée et demie par semaine.*

#### **Article 23** **Heures supplémentaires**

*Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale précisée à l'article 21 sont considérées comme heures supplémentaires et majorées de 25 p. cent pour les huit premières heures et de 50 p. cent au-delà.*

La durée hebdomadaire de travail s'entend dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire du lundi 0 h au dimanche 24 h, et ne doit pas dépasser les plafonds fixés à l'article No. 212-7 du Code du Travail.

La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 52 heures pour les cuisiniers, 57 heures pour le personnel autre que les cuisiniers, 63 heures pour les gardiens. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut pas dépasser 54 heures pour les cuisiniers, 59 heures pour le personnel autre que les cuisiniers, 65 heures pour les gardiens.

Les heures supplémentaires de travail, telles qu'elles sont définies au 1<sup>er</sup> alinéa, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. cent du temps de travail accompli en heures supplémentaires, dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Le droit à repos compensateur s'ouvre à partir de la 3<sup>e</sup> heure supplémentaire. Le repos compensateur doit être pris dans un délai de deux mois suivant l'ouverture du droit, mais en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août.

Les salariés sont tenus régulièrement informés de leurs droits acquis en matière de repos compensateur sur leur bulletin de paie qui indiquera le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé.

L'employeur notifiera aux salariés l'ouverture du droit à un repos dès que la durée de celui-ci atteindra 8 heures.

#### **Article 24** **Travail de nuit**

Le travail de nuit est celui compris entre 22 heures et 5 heures. Il est interdit aux jeunes âgés de moins de 18 ans.

#### **Article 25** **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, 6 jours ouvrables par semaine.

Dans le calcul des droits, sont assimilés à période de travail, le congé payé, le congé pour accident du 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 2 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 événements imprévus et après consultation et accord de l'employeur et de 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 3 et 5 jours et à 2 jours de congés supplémentaires lorsque la durée est supérieure à 6 jours.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prétendre à prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail.

Il 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 congé, 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.

De leur côté, les cadres, disposent de 2 jours de congés ouvrables annuels supplémentaires après 12 mois de travail effectif.

Quelque 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 24 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le 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 de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Le congé pourra être l'objet de plusieurs fractionnements avec une durée minimum de 12 jours ouvrables pour l'une des périodes de fractionnement, ces douze jours devant être pris pendant la période légale.

#### **Article 25 bis** **Congés supplémentaires d'ancienneté**

Les salariés bénéficieront de :

- 1 jour après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 26**

### **Indemnité de congés payés**

*L'indemnité de congés payés est fixée au 1/12<sup>e</sup> de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence et ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. Pour le personnel rémunéré directement au pourboire, la base de calcul de l'indemnité est celle fixée par l'échelle forfaitaire de la Sécurité sociale.*

*Cette indemnité peut être versée en sus du salaire à la résiliation d'un contrat et lorsque la maladie ou un accident empêche la prise effective du congé avant le 30 avril de l'année suivante. Dans les autres cas, les vacances doivent être réellement prises.*

## **Article 27**

### **Congés pour événements familiaux**

À l'occasion de certains événements, tout salarié peut bénéficier, sur justification :

mariage du salarié : 5 jours ;

décès conjoint ou enfant : 2 jours ;

mariage enfant : 1 jour ;

décès père, mère, frère, soeur, beau-père ou belle-mère : 1 jour ;

présélection militaire : 1 jour.

Les congés pour naissance sont régis par les textes de lois en vigueur.

## **Article 27 bis**

### **Congé parental**

Pour élever son enfant le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu pendant une année, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

## **Article 27 ter**

### **Congé sans solde pour enfant malade**

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous les deux salariés auront droit à des autorisations d'absence non rémunérées dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 12 ans, sur présentation d'un certificat médical original unique attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

## **Article 28**

### **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 20 jours à l'avance, un congé non payé d'éducation ouvrière de 12 jours par an dans un organisme agréé.

## **Article 28 bis**

### **Formation professionnelle et apprentissage**

Les parties contractantes se conformeront aux dispositions des lois du 16 juillet 1971 et 17 juillet 1978 et aux décrets et circulaires d'applications desdites lois, concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Les parties contractantes déclarent qu'elles manifestent le plus grand intérêt pour la formation des 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 29**

### **Jours fériés**

Outre le 1<sup>er</sup> mai qui est férié et chômé pour tout le monde, il est accordé 2 jours ouvrés de congés au titre des jours fériés. Ces deux jours pourront être groupés en période de morte saison. Les jours fériés seront portés à la connaissance des employés en début d'année dans chaque entreprise.

Dans le cas où l'intéressé est obligé de travailler, il pourra choisir entre :

soit 1 jour de congé payé supplémentaire en récupération,

soit une indemnité supplémentaire égale à 1 jour.

## **Article 30**

### **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, percevront 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, 1/4 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 31**

#### **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 50 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 32**

#### **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 33**

#### **Équipement**

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

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

### **Article 34**

#### **Retraite complémentaire**

*(Voir aussi l'accord national du 30 juin 1998 sur la retraite complémentaire)*

Tout salarié doit être, dès l'embauche, affilié à une caisse de retraite complémentaire.

### **Article 35**

#### **Indemnité de départ en retraite**

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'invalidité 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 :

1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,

1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,

1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,

2 mois de salaire après 30 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 36**

#### **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 pourra être saisie du 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 le service administratif du syndicat patronal.

La Commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend ; elle doit se réunir dans un délai maximum de quinze jours à 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 alors rédigé un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation qui sera approuvé et signé par chaque partie en présence.

### **Article 37**

#### **Classification des emplois**

Une annexe classification et salaires de la convention fixe la classification des emplois du personnel.

### **Article 38**

#### **Salaires**

Les salaires conventionnels seront fixés par l'annexe classification et salaires.



---

**Article 39**  
**Dépôt aux Prud'hommes**

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Nancy, conformément à l'article R. 132-1 du Code du Travail.

**Article 40**  
**Extension**

Les parties demandent l'extension de la présente convention.

NB : il a été décidé qu'à l'issue de la signature de la convention collective qui s'effectue ce jour, la date d'application sera reportée au 1<sup>er</sup> septembre 1980. Ceci d'un commun accord et à l'unanimité.

## ANNEXE

## Annexe classification et salaires

## Avenant n° 1 du 10 juin 1982

[Étendu par arrêté du 11 août 1983, JO 26 août 1983]

## I. Préambule

## Article 1

Les entreprises de restauration et d'hôtellerie ayant une activité qui comporte des temps morts et des pointes importantes, l'organisation du travail tient compte de la polyvalence d'un poste de travail à l'autre. Les qualifications définies ci-après, définissent par conséquent la fonction principale qui sera la qualification la plus élevée et correspondant aux tâches accomplies pendant la période de pointe du service.

D'autre part, de nouvelles formes de restaurations caractérisées par une carte (menu) fixe et simple, un service simplifié, voire inexistant en salle, sont organisées à partir d'une polyvalence totale et d'une rotation d'un poste de travail à l'autre. Dans ces formules, les salariés sont donc à considérer en raison même de ce type d'organisation.

## Article 2

D'autre part, notre profession met en oeuvre des denrées hautement périssables. Aussi bien, l'hygiène et la propreté des matériels, des locaux et des personnes constituent des préoccupations permanentes. Tous les postes de travail doivent donc être tenus propres par chacun : chaque employé est, en conséquence, responsable de son poste de travail. Cette obligation permanente et systématique ne sera pas rappelée dans chacune des définitions exposées ci-après.

## Article 3

La formation et l'adaptation à l'emploi sont de la responsabilité du chef d'établissement. Toutefois, il est précisé que les salariés qui détiennent une classification s'efforceront, à l'occasion de l'exercice de leur profession et sur les lieux de travail, de transmettre à leurs collaborateurs leur savoir-faire.

## II. Grille des salaires

Se reporter ci-après.

## III. Date d'application

Le présent avenant sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1982.

## IV. Revalorisation du point

À dater de la signature de l'avenant et après une franchise de 6 mois, les parties conviennent de se rencontrer au minimum 1 fois par an pour renégocier la valeur du point. Si sur une période antérieure de 12 mois continus, l'inflation déclarée par l'INSEE devait être supérieure à 12 p. cent, la commission sera réunie à l'initiative de l'une des parties signataires. Toutefois un intervalle de 4 mois sera toujours observé entre chaque négociation.

## Calcul du salaire

Indice 100 = 3.290,00 F.

Valeur du point = 8,00 F.

Les salaires sont calculés hors avantages en nature.

Exemple : coefficient 150 : 3.290,00 F + (50 x 8) = 3.690,00 F + avantages en nature.

## Classification des emplois

Coefficients	Classification des emplois
100	Manoeuvre, manutentionnaire. Employés de lavabos et vestiaires, femme de ménage. Fille d'office. Aide de cuisine. Garçon et fille de buffet, commis de bar. Commis de cuisine sortant de l'apprentissage sans CAP. Vaisselier, casseroier. Plongeur. Valet de nuit. Valet de chambre ou femme de chambre de moins de 3 ans. Employé de réception. Commis pâtissier sortant d'apprentissage. Chasseur, bagagiste, voiturier.
105	Veilleur de nuit.
110	Cafetière. Téléphoniste. Portier. Commis de cuisine sortant de l'apprentissage avec CAP.

Coefficients	Classification des emplois
115	Valet ou femme de chambre de plus de 3 ans. Fille ou garçon de buffet de plus de 3 ans. Lingère de moins de 3 ans. Caviste de moins de 3 ans. Tireur de bière.
120	Employé de bureau de moins de 3 ans.
125	Caviste de plus de 3 ans.
130	Réceptionnaire débutante avec CAP. Téléphoniste bilingue. Lingère de plus de 3 ans. Main courantière de restaurant ou de réception.
135	Employé de bureau de plus de 3 ans.
140	Secrétaire.
145	Commis de cuisine de plus de 3 ans. Commis pâtissier de plus de 3 ans.
150	Homme d'entretien. Économe. Caissière.
155	Réceptionnaire de plus de 3 ans. Gouvernante de plus de 3 ans.
160	
165	
170	Chef de partie. Cuisinier travaillant seul.
175	Comptable.
180	
185	
190	
195	Chef réceptionnaire.
200	Sous-chef de cuisine. Chef pâtissier. Chef de cuisine travaillant seul. Avec jusqu'à 3 ouvriers.
250	Chef de cuisine dirigeant 6 cuisiniers.
300	Chef de cuisine dirigeant 12 cuisiniers.

