

Hôtels - cafés - restaurants

Alpes de Haute-Provence

IDCC 601

Convention collective départementale du 22 décembre 1970

[Mise à jour par avenant n° 1 du 3 mars 1971]
[Étendue par arrêté du 13 juillet 1973, JO 18 septembre 1973]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des hôteliers, restaurateurs et débits de boissons des Alpes-de-Haute-Provence (anciennement Chambre syndicale de l'industrie hôtelière).

Syndicat(s) de salarié(s) :

UD des syndicats CGT ;
UD des syndicats FO ;
UD des syndicats CFTC .

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Les parties signataires considèrent que cette convention collective ne constitue qu'une étape vers l'amélioration progressive des conditions d'emploi des travailleurs des hôtels, cafés, restaurants.

Elles entendent l'appliquer dans un esprit de large compréhension et dans une perspective à la fois sociale et humaine.

Article 1

Date d'application - Dénonciation - Modifications

La présente convention collective, conclue dans le cadre de la loi du 2 février 1950, règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie hôtelière (hôtels, cafés, restaurants), des Alpes-de-Haute-Provence, quelle que soit la forme de leur exploitation et sans aucune exception.

Elle est conclue pour la durée de une année à compter du 1^{er} janvier 1971.

Elle se renouvellera tacitement, d'année en année, sauf dénonciation, par l'une des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant la date de l'échéance annuelle.

En pareille éventualité et en attendant la signature d'une nouvelle convention collective, les rapports entre les parties resteront régis par la présente convention.

La présente convention pourra être modifiée et complétée selon l'accord des parties signataires.

La partie qui demandera la modification devra le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les organisations signataires et contenir les propositions de modification.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner et, éventuellement, conclure un accord sur la proposition déposée.

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

Article 2

Les parties signataires s'engagent à faire respecter intégralement la présente convention.

Article 3

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

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissant l'entièvre liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à la condition des travailleurs et des employeurs 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 du travailleur pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédierment 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 prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun.

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs, pour en assurer le respect intégral.

Les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées selon la législation en vigueur, et notamment la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 et des décrets n° 68-1183 et n° 68-1184 du 30 décembre 1968 (Journal Officiel du 31 décembre 1968).

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

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

Article 4 Embauchage et débauchage

L'embauchage et le débauchage du personnel s'effectuera librement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas d'engagement contracté en dehors des limites du département, les frais de déplacement aller sont à la charge de l'employeur, même si l'emploi n'est pas accordé en fin de période d'essai. Le voyage de retour sera payé par l'employeur en fin de contrat dans la limite des frontières de la France métropolitaine au tarif de la SNCF 2^e classe, ou du tarif par bateau en 2^e classe.

À capacité égale, les employeurs donneront, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.

Article 5 Période d'essai

L'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai de :

15 jours pour les employés ;

3 semaines pour les postes de maîtrise ;

8 jours pour les saisonniers.

Pendant cette période, salariés et employeurs ne seront tenus à aucune indemnité réciproque pour renonciation à l'emploi ou licenciement les parties pouvant, quel que soit le mode de rémunération, résilier le contrat de travail avec un préavis de vingt-quatre heures.

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauchage définitif, l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Il est entendu qu'au terme de la période d'essai, la qualification et les attributions de la personne nouvellement embauchée doivent être clairement définies (coefficient figurant dans l'annexe jointe à la présente convention).

Article 6 Licenciement - Délai-congé - Préavis

Le délai-congé ou préavis à observer par les deux parties, lors de la rupture du contrat de travail, est fixé, de la manière suivante :

Tout d'abord, aucun préavis n'est dû si l'une des parties commet une faute grave envers l'autre. Il en résulte que le renvoi peut être immédiat en cas de faute grave du salarié et que le départ du salarié peut être immédiat en cas de faute grave de l'employeur. Chacune d'elle devra dans ce cas fournir ses justifications à l'autre en présence de leurs délégués syndicaux respectifs.

En dehors du cas de faute grave, les règles suivantes sont à observer en matière de préavis ou délai-congé.

A. - La rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur. Il faut, dans ce cas, tenir compte de la durée de présence du salarié dans l'établissement.

L'employé à moins de six mois de présence : c'est l'ancienne durée fixée par les usages qui demeure applicable soit huit jours.

L'employé justifie de plus de six mois de présence : dans ce cas le préavis minimum est uniformément de un mois.

L'employé justifie de plus de deux ans de présence : dans ce cas il a droit à deux mois de préavis de prévenance, plus indemnité de licenciement.

Ce préavis de prévenance de deux mois peut être remplacé par :

Un préavis de un mois plus une indemnité de licenciement plus une indemnité "spéciale" égale à l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/20 du salaire mensuel par année de présence.

B. - La rupture est le fait du salarié. Dans ce cas, quelle que soit la durée de présence dans l'établissement, le délai-congé à observer par le salarié est celui antérieurement fixé par les usages, soit huit jours.

En cas de licenciement ou de modification de l'emploi, les parties s'engagent à respecter et appliquer les textes de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, signé le 9 janvier 1969.

Article 7 Indemnités d'ancienneté

En cas de rupture de contrat de travail par l'employeur une indemnité distincte et cumulable au préavis est accordée à tout employé, y compris les chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, ayant une ancienneté de deux années. Cette indemnité est fixée comme suit :

après cinq ans d'ancienneté dans l'établissement un mois de salaire ;

au-dessus de dix ans d'ancienneté : deux mois de salaire cela quel que soit l'emploi occupé.

En outre, il est précisé que l'employé licencié qui désire ne pas effectuer tout ou partie du préavis, devra en informer la direction par lettre recommandée. Il ne percevra que le salaire correspondant au temps de travail effectué mais gardera le droit aux indemnités prévues ci-dessus.

Article 8 Certificat de travail

En cas de licenciement ou de départ volontaire de l'employé, l'employeur doit lui remettre le certificat de travail prévu par l'article 24 du livre 1 du Code du Travail qui ne doit contenir que les mentions suivantes :

Raisons sociales et adresse de l'entreprise ;

Nom, prénoms et adresse du salarié ;

Le ou les fonctions exercées ;

Les dates d'entrée et de sortie dans l'établissement.

Article 9 **Maladie - Accidents**

Absence pour maladie ou accidents

Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les quarante-huit heures, et dont la justification (certificat médical) lui est fournie par l'intéressé dans les trois jours ne constitue pas une rupture de contrat de travail si elle ne se prolonge pas au-delà des durées indiquées ci-après :

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

Entre zéro et deux ans de présence : 2 mois ;

Entre deux ans et cinq ans de présence : 4 mois ;

Plus de cinq ans de présence : 6 mois.

b) En cas d'accident du travail, pour le personnel ayant :

De zéro à un an d'ancienneté : 3 mois ;

Au moins un an d'ancienneté : 6 mois.

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

Si l'intéressé n'a pas repris son travail passé ces délais, l'employeur peut prendre acte par lettre recommandée de la rupture de contrat de travail qui est alors de plein droit.

Cependant, après deux ans de présence, l'intéressé percevra une indemnité d'un montant égal à l'indemnité prévue à l'article 2 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967.

Le salarié malade ou accidenté devra en temps utile notifier à la direction son intention de reprendre son travail, celui-ci ne pourra recommencer 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 durée de six 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 quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Article 10 **Recherche d'un emploi**

Pendant la durée de préavis, mais seulement en cas de licenciement, tout salarié a droit de s'absenter deux heures par jour, pour la recherche d'un emploi. Ces heures seront payées, mais ne pourront excéder soixante heures. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement à un jour au gré de l'intéressé en dehors toutefois des heures de pointe de son service ; un jour au gré de l'employeur ;

Mais elles peuvent être aussi groupées par un accord entre l'intéressé et la direction.

Article 11 **Préavis saisonnier**

Le contrat à durée déterminée peut être rompu sous réserve d'un préavis réciproque de huit jours.

Il est précisé que deux saisons consécutives (inférieures ou égales à six mois) correspondent à une année de présence dans le même établissement. Il en est de même pour ce qui concerne l'indemnité de licenciement.

Article 12 **Durée du travail**

La durée du travail, l'usage de dérogations temporaires et permanentes sont réglés par les dispositions de la législation en vigueur.

Il est rappelé que la durée légale hebdomadaire de présence prévue par le décret du 16 juin 1937 - 31 décembre 1938 et par l'arrêté du 20 juillet 1945, modifié par l'arrêté du 22 février 1946 est de :

Catégorie A : pour les établissements permanents :

- 45 heures pour les cuisiniers ;*
- 50 heures pour les autres catégories d'employés ;*
- 56 heures pour les veilleurs de nuit.*

Catégorie B : pour les établissements saisonniers, tels que définis et établis dans les localités (dont la liste est fixée par arrêté du ministère des Affaires sociales) :

- 50 heures pour les cuisiniers ;*
- 56 heures pour les autres catégories d'employés.*

Il est spécifié que la durée de présence des jeunes de moins de 18 ans est limitée à 45 heures par semaine pour les cuisiniers et 50 heures par semaine pour les autres catégories.

Pour les établissements énumérés en A et B, le temps éventuellement consacré aux repas n'est pas compris dans la durée légale de présence.

Les heures supplémentaires seront celles effectuées :

a) Catégorie A - Établissements permanents

À partir :

- de la 46^e heure pour les cuisiniers ;*
- de la 57^e heure pour les autres catégories d'employés ;*
- de la 57^e heure pour les veilleurs de nuit.*

Elles seront majorées de la façon suivante :

- les 8 premières à 25% ;*
- les suivantes à 50%.*

b) Catégorie B - Établissements saisonniers

À partir :

- de la 51^e pour les cuisiniers ;*
- de la 57^e pour les autres catégories d'employés.*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée ci-dessus pendant des périodes

de pointe qui seront précisées, établissements par établissements, pourront être compensées en période creuse sur la base de 1 heure de travail équivalente à 2 heures de repos. Pendant cette compensation l'employé sera payé sans réduction de salaire.

Ces heures compensatrices pourront, au gré de l'employé, être groupées et prises en fin de saison.

Il est précisé que la durée exacte de la saison sera spécifiée sur les contrats de travail des saisonniers.

Article 13 Repos hebdomadaire

Le jour de repos hebdomadaire est obligatoire, selon les usages établis dans notre département : durant la saison, ces jours ne pouvant être pris en temps voulu seront récupérés en fin de saison (pour le personnel permanent) ou payés (personnel saisonnier) sur la base de 1/26^e du salaire mensuel.

Article 14 Jours fériés

En plus du 1^{er} mai, il est accordé à tous les salariés après une année de présence dans l'établissement les 1^{er} janvier, 14 juillet, 15 août, Lundi de Pâques et 25 décembre.

Ces jours fériés sont à la charge exclusive de l'employeur pour tout le personnel au fixe ou au pourcentage. Ces jours fériés qui ne pourront être chômés aux dates précitées, s'ajouteront à la demande de l'employé, à la durée légale du congé annuel, ou bien ils seront payés à la fin du mois où se situent les jours fériés.

L'indemnité de chacun de ces jours fériés étant calculée sur la base de un vingt-sixième du salaire mensuel de l'intéressé.

Toujours sur la demande de l'intéressé, ces jours fériés pourront être groupés et pris en période de "morte-saison".

Si un de ces jours coïncide avec le jour de repos hebdomadaire du salarié, ce jour sera payé ou compensé comme s'il avait été travaillé.

Article 15 Congés annuels

Les congés annuels seront donnés selon la législation en vigueur.

En vertu de l'article 54 I du livre II du Code du Travail, loi du 16 mai 1969. La fraction de congés la plus courte ne pourra être inférieure à quinze jours ouvrables.

L'employeur est tenu de consulter son personnel pour établir le tableau des départs en congé, lequel doit tenir compte des besoins et nécessités du service.

L'ordre des départs en congé, une fois fixé, ne peut être changé sauf événement imprévu, et après consultation et accord des intéressés.

Chaque salarié a droit à un congé de deux jours ouvrables par mois de travail effectué.

En cas de fermeture de l'établissement pour "congés" à une date fixe, toute fermeture excédant le nombre de jours fixés par la présente convention sera payée par l'employeur jusqu'à la date de réouverture.

L'indemnité est calculée sur la base de un douzième des salaires de l'année.

Pour le personnel au pourboire, la rémunération à prendre en considération est celle évaluée conformément aux règles fixées pour l'application de la législation sur la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le salarié en congé ne peut percevoir une indemnité inférieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait réellement travaillé. Pendant toute la durée des congés payés, l'intéressé a droit à l'indemnité de nourriture dont la valeur est fixée par arrêté préfectoral.

Article 16 Indemnité de départ en retraite

En cas de départ volontaire d'un salarié âgé d'au moins soixante-cinq ans, ou de soixante (en cas d'inaptitude au travail reconnu par la Sécurité sociale), une indemnité est allouée par l'employeur à l'intéressé.

Le montant de cette indemnité est calculée comme suit :

De dix à quinze ans de présence continue dans l'établissement : un mois de salaire ;

Au-dessus de quinze ans et jusqu'à vingt ans de présence continue : deux mois de salaire ;

Au-dessus de vingt ans de présence continue dans l'établissement : trois mois de salaire.

Il est précisé qu'il s'agit du salaire mensuel de l'intéressé, en vigueur au moment de son départ effectif.

Cette clause est aussi applicable aux établissements "saisonniers", étant précisé que deux saisons consécutives inférieures ou égales à six mois correspondent à une durée d'une année de présence.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur quel que soit l'emploi occupé par le salarié au moment de son départ à la retraite.

Article 17 Ancienneté et congés spéciaux

Tout employé ayant cinq ans de présence dans l'établissement aura droit à un jour de congé supplémentaire par période de cinq ans.

Chaque jour de congé supplémentaire, accordé au titre de l'ancienneté, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal divisé par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Sur justification les salariés ont droit à des congés spéciaux rémunérés pour les événements familiaux ci-après (dans le même établissement) :

Mariage :

Après un an d'ancienneté. - Mariage du salarié : sept jours dont trois payés par l'employeur.

Moins d'un an d'ancienneté : sept jours dont trois payés par l'employeur.

Naissance :

Après un an d'ancienneté : trois jours légaux plus un.

Moins d'un an d'ancienneté : trois jours légaux.

Décès conjoint :

Après un an d'ancienneté : trois jours plus délai de route non payé.

Moins d'un an d'ancienneté : deux jours plus délai de route non payé.

Décès d'un enfant :

Après un an d'ancienneté : trois jours plus délai de route non payé.

Moins d'un an d'ancienneté : trois jours plus délai de route non payé.

Décès père ou mère :

Après un an d'ancienneté : trois jours plus délai de route non payé.

Moins d'un an d'ancienneté : deux jours plus délai de route non payé.

Décès des beaux-parents :

Après un an d'ancienneté : un jour plus délai de route non payé.

Moins d'un an d'ancienneté : un jour plus délai de route non payé.

Décès frère ou soeur :

Après un an d'ancienneté :

un jour plus délai de route non payé ;

un jour pour événement dans la vie d'un enfant.

Moins d'un an d'ancienneté :

un jour plus délai de route non payé ;

un jour pour événement dans la vie d'un enfant.

Ces jours de congés exceptionnels sont payés selon les mêmes modalités que les congés annuels normaux.

En aucun cas, la rémunération au titre de ces jours de congés spéciaux ne pourra être inférieure à celle qu'aurait pu toucher le salarié s'il avait travaillé.

En outre des jours de congés non rémunérés peuvent être pris après accord réciproque entre l'employeur et l'employé.

Tous les congés spéciaux pour des événements de famille, rémunérés ou non, doivent être pris au moment de l'événement.

Les congés non rémunérés, comme les absences pour maladie, ne sont pas pris en considération pour l'ouverture du droit aux congés annuels.

Article 17 bis

Travail de nuit et prime de fin d'année

Le travail de nuit est celui compris entre 22 heures et 8 heures du matin. Il est interdit aux jeunes gens, jeunes filles au-dessous de dix-huit ans et aux femmes. Toutefois lorsque certains postes ont coutume d'être occupés la nuit par des femmes, ils pourront être maintenus.

Le personnel effectuant son travail uniquement la nuit aura pour salaire celui correspondant au coefficient de son emploi figurant en annexe de la présente convention.

Le principe de la prime de fin d'année est reconnu par les organisations signataires. Son taux et ses modalités d'application seront définis au cours d'une prochaine réunion paritaire.

Article 18

Salaires

Les rémunérations sont fixées conformément à la législation en vigueur.

Depuis la loi du 11 février 1950, les salaires sont librement fixés par les parties intéressées sous réserve du respect des salaires prévus en annexe de la présente convention.

D'autre part, en vertu de la loi du 2 janvier 1970, il est fixé un salaire minimum interprofessionnel de croissance au-dessous duquel aucun salarié d'aptitude normale ne peut être rétribué.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

En vertu de la loi du 2 janvier 1970 des règles particulières s'appliquent à détermination du salaire minimum de croissance dans l'industrie hôtelière.

Produit pour 195 heures = SMIC x 195 ;

Valeur de la nourriture = 1 fois le taux horaire par repas ;

Valeur mensuelle de la nourriture SMIC x 2 repas x 26 jours ;

Valeur de la demi-nourriture :

SMIC x 2 x 26 / 2

(Les salaires mensuels ci-dessus seront modifiés lors de chaque modification du taux horaire du SMIC).

Abattements d'âge :

Seize à dix-sept ans : 30 p. 100 ;

Dix-sept à dix-huit ans : 20 p. 100.

D'autre part, pour les titulaires d'un CAP ou BEP cet abattement ne pourra pas s'appliquer.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Article 19

Salaires supérieurs au SMIC

Ces salaires sont fixés en annexe salaires.

Il est spécifié que les coefficients fixés par l'annexe de l'arrêté du 22 février 1946 et qui demeurent en vigueur, n'interviennent qu'à titre indicatif pour déterminer la valeur respective des différents emplois. En aucun cas le salaire d'une fonction donnée ne peut être obtenu en multipliant le taux horaire du SMIC par le coefficient de l'emploi, car le SMIC n'est pas un salaire de base de coefficient 100, mais un minimum de rémunération.

Il paraît inutile d'établir un barème de salaires pour les employés au pourboire, étant donné que la rémunération réelle est représentée par les pourboires effectivement perçus, que le salaire garanti est généralement le SMIC ou, à défaut, un salaire conventionnel et que la cotisation de Sécurité sociale est réglée par le régime forfaitaire.

En ce qui concerne les employés payés au-dessus du SMIC il est rappelé que ces salaires ne sont pas soumis aux règles qui régissent le SMIC.

Il en résulte que pour les salariés rémunérés au-dessus du SMIC le salaire ne comprend pas la demi-nourriture.

Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications sont précisés en annexe salaires.

Enfin, à rendement égal, et pour un travail égal ou exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les salaires du personnel masculin et féminin.

Le salaire des jeunes de moins de dix-huit ans est fixé conformément à la circulaire ministérielle du 25 août 1950.

Le barème des salaires publié en annexe salaires ne vise que le personnel payé au fixe.

Article 20 Mode de rémunération

L'employeur a la faculté de fixer, pour son entreprise, le mode de rémunération de son personnel. L'engagement d'un salarié dans l'établissement implique qu'il accepte le mode de rémunération en vigueur ; ces modes de rémunérations peuvent être les suivants :

1. Paiement au fixe de certaines catégories du personnel ou de l'ensemble du personnel, y compris celui en contact avec la clientèle.
2. Paiement au pourboire (ou pourcentage), avec salaire minimum garanti du personnel en contact avec la clientèle le personnel non en contact avec la clientèle étant payé à salaire fixe.

Le paiement au pourboire s'entend :

- a) soit du pourboire centralisé et réparti par l'employeur ou un préposé dûment habilité du personnel ;
- b) soit du pourboire direct avec ou sans tronc. Dans ce cas, les charges sociales sont calculées sur la base du salaire forfaitaire de la catégorie dans laquelle est rangé l'emploi du salarié. Le salaire forfaitaire comprend tous les éléments de la rémunération et il n'y a pas lieu d'ajouter la valeur de la nourriture.

Le paiement au fixe de l'ensemble ou de certaines catégories du personnel, en contact avec la clientèle ne s'applique que dans les établissements où sont pratiqués des prix nets, sans service ni taxe en sus.

Il sera toujours possible à l'employeur, sous réserve d'un préavis d'un mois, de changer le mode de rémunération. L'observation des prescriptions ci-dessus devra être constatée par l'apposition de la signature des intéressés sur le texte même qui leur est communiqué. En cas d'emplois mixtes donnant droit pour partie à la répartition et pour partie au salaire fixe, l'employeur pourra faire bénéficier de la répartition l'employé en question, pour une partie seulement de son salaire garanti.

Article 21 Nourriture et logement

Le personnel figurant au barème des salaires, y compris le personnel servant, payé suivant les différentes formules de service ou pourboire, a droit à la fourniture de la nourriture ou de son équivalence désignée sous la dénomination d'indemnité compensatrice.

En conséquence, le personnel servant ou non servant qui reçoit un salaire supérieur au SMIC doit, lorsqu'il n'est pas nourri, être indemnisé conformément à l'arrêté ministériel du 22 février 1946, modifié par l'arrêté du 1^{er} octobre 1947.

L'application du SMIC pour le personnel nourri et logé par l'employeur restera conforme aux stipulations du décret n° 51-435 du 17 avril 1951.

En ce qui concerne la fourniture du logement, la valeur de ce dernier sera définie et retenue d'après les règles servant de base aux cotisations de Sécurité sociale. Cette valeur forfaitaire viendra en déduction du salaire en espèces au même titre que la nourriture.

Les locaux affectés au personnel (chambre individuelle si possible) devront remplir les conditions d'hygiène imposées par la loi.

Article 22 Personnel servant

Salariés (ou pourboire ou service)

Il est expressément convenu que l'employeur détermine, compte tenu de la nature de son établissement et de sa clientèle, la formule de pourboire la mieux appropriée.

Ces formules peuvent être :

1^o Quant à leur mode de perception :

Pourboire non compris ;

Pourboire compris.

Dans les deux cas, le taux proposé doit être indiqué à la clientèle par l'apposition d'affiches indiquant :

Services non compris x p. 100 ;

Service compris x p. 100.

La mention du taux étant obligatoire.

2^o Quant à leur mode de répartition :

Pourboire non compris, deux formules :

Pourboire direct à la poche ;

Pourboire direct avec tronc.

Pourboire compris, deux formules :

Pourboire avec tronc ;

Pourboire avec constitution de masse.

Dans tous les cas, le personnel au service est assuré d'un salaire garanti qui est le SMIC.

Article 23

Dispositions particulières en ce qui concerne le pourboire direct et le système du tronc

Dans la formule du pourboire direct, le montant du service est conservé dès sa perception par l'intéressé.

Les règles du pourboire direct ne sont pas appliquées au personnel des étages.

Dispositions particulières au système du tronc :

Il est expressément convenu que lorsqu'un tronc est institué dans un établissement, un préposé du personnel en prend la charge, c'est-à-dire qu'il en assure la tenue, reçoit les versements de chaque employé et assure la répartition des sommes recueillies en conformité des règles admises par le personnel bénéficiaire et des usages de l'établissement, et sous le contrôle éventuel d'un adjoint.

Le préposé du personnel tient le registre exigé par l'administration des contributions indirectes, pour l'exonération de la TVA du contenu du tronc.

Le chef d'établissement n'intervient d'aucune manière dans les diverses opérations relatives au tronc.

Pour le personnel de bar, café ou restaurant dans le cas où un salarié au pourboire direct estimerait ne pas avoir reçu le salaire de garantie, les parties conviennent que l'employé sera réputé avoir été satisfait de ses droits si le pourcentage de 10 p. 100 appliqué au montant présumé de la recette n'excède pas le montant des pourboires.

Les parties sont bien d'accord pour déclarer formellement que cette évaluation forfaitaire n'est convenue que comme règlement d'un différend et qu'elle ne saurait, en aucun cas, servir de base à l'évaluation des salaires de ce personnel au pourboire direct.

Article 24

Hygiène et sécurité

Si l'employeur est responsable de l'application des dispositions législatives et réglementaires quant aux mesures de sécurité et d'hygiène du travail, il doit être assuré dans ce domaine de la collaboration active et permanente, de l'initiative et de la discipline de chacun des membres de l'entreprise.

Les conditions particulières du travail dans les exploitations concernées font qu'une apparente négligence puisse constituer en fait une faute grave, entraînant les conséquences de l'article 8 précédent.

Une attention particulière devra être apportée aux vestiaires, aux couchages du personnel et aux installations d'hygiène, conformément aux dispositions des décrets des 10 juillet 1913 et 13 août 1913 modifiés.

Il en est de même en ce qui concerne les consignes de sécurité : incendie et appareils électriques.

Les parties contractantes s'engagent à respecter les obligations découlant de la réglementation sur la médecine du travail.

Article 25

A

Nettoyage - Mise en place - Approvisionnement

Personnel de cuisine, plonge, office

Le personnel est responsable de la propreté de son service et du matériel y afférent (plot, table de travail, frigo, légumier, etc.) ainsi que des lieux de travail (cuisine, plonge, pâtisserie, etc.).

Personnel salle, étages, bar

Le personnel est chargé de la mise en place et de l'approvisionnement. Il est responsable de la propreté de son service et du matériel y afférent (argenterie, verrerie, etc.), ainsi que de l'entretien des lieux où sont servis les repas, les consommations, de même que les lieux de séjour des clients.

Éventuellement, ces travaux seront précisés dans le règlement intérieur en cas de dispositions particulières à l'établissement.

B Linge de travail

Personnel de cuisine, plonge

Le lavage et le repassage du linge professionnel du cuisinier sont à la charge de l'employeur.

Celui-ci fournit : tabliers, torchons, tour de cou.

Réception, bar, salle et chambres

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

Article 26

Commission paritaire de la profession

En vue d'organiser la profession sur le plan d'une collaboration loyale, une commission mixte et paritaire est instituée, composée de :

Un membre par organisation salariale et autant de membres patrons ainsi qu'un nombre égal de suppléants choisis au sein de chacune des parties contractantes.

Son siège est fixé à Digne.

Le président de séance n'aura pas voix prépondérante. Cette commission sera présidée alternativement par un membre patron et par un membre salarié.

La commission sera convoquée à la demande de la moitié des membres titulaires.

Lorsque la commission est réunie en Commission de conciliation, elle est présidée de droit par le Directeur du travail ou son représentant.

Cette commission ne pourra valablement fonctionner que si les délégués présents pour chaque partie sont en nombre égal.

Article 27 Conciliation

Il est institué une Commission paritaire départementale de conciliation composée de membres patronaux et de membres salariés adhérents aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

Il sera en outre créé des commissions paritaires locales, dans les mêmes conditions, mais en cas d'empêchement la Commission départementale reste habilitée.

La Commission de conciliation est compétente pour tous les différends constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants, lesquels doivent lui être obligatoirement soumis.

La Commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente.

La lettre de demande devra exposer succinctement le différend et proposer la date et l'heure de réunion de la commission.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et par les membres de la commission.

Cet accord produit un effet obligatoire et prend une force exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à mettre d'accord les parties, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation, signé par les membres de la commission.

Article 28 Retraite complémentaire

(Se reporter à l'accord du 8 novembre 1967 agréé par arrêté du 15 décembre 1969, JO 31 décembre 1969 et à l'accord national du 30 juin 1998)

Article 29 Extension

Les organisations signataires sont convenues de demander au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population l'extension de la présente convention.

Article 30 Adhésions

Conformément à l'article 31 c du livre I du Code du Travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui ne fait pas partie à la présente convention pourra adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au greffe du Tribunal d'instance de Digne.

Article 31 Affichage, dépôt, effet

La présente convention a été remise aux parties contractantes et déposée, en triple exemplaire, au greffe du Tribunal d'instance de Digne selon les dispositions de l'article 21 du Code du Travail.

Tout établissement occupant du personnel est soumis à la présente convention et tiendra à la disposition du personnel un exemplaire du présent texte.

ANNEXES

Classification des emplois

Catégories professionnelles

1^{re} catégorie (coefficients 100 à 110). - Manoeuvre ordinaire : travailleur qui exécute des travaux très simples ne nécessitant aucune connaissance particulière ni aucune adaptation préalable ou des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications ou transformations.

2^e catégorie (coefficients 115 à 125). - Manoeuvre spécialisé : travailleur qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une adaptation ou mise au courant très sommaire.

3^e catégorie (coefficients 130 à 145). - Travailleur spécialisé : travailleur qui exécute, sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier, des travaux nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante du métier.

4^e catégorie (coefficients 150 à 165). - Travailleur qualifié : travailleur ayant la connaissance générale du métier, acquise par un véritable apprentissage ou une formation professionnelle pouvant être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle ou acquise par une longue pratique du métier.

5^e catégorie (coefficients 170 à 185). - Travailleur hautement qualifié : travailleur possédant toutes les connaissances de l'ouvrier et qui, en outre, exécute les travaux de haute qualité professionnelle dans l'établissement qui l'emploie.

Maîtrise (coefficients 220 à 320). - Agent de maîtrise et assimilé : employé ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement ou de surveillance des employés ou ouvriers ainsi que les employés qui, n'ayant pas de fonction de commandement ou de surveillance, ont une compétence technique, administrative ou commerciale et une part de responsabilité équivalente.

Cadre (coefficients 375 à 650). - Cadre supérieur et cadre : employé possédant une formation technique administrative, juridique, commerciale ou financière et pouvant exercer par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature : ouvriers, employés, techniciens, maîtrise, administratifs ou commerciaux.

Café-bar

1^{re} catégorie exceptionnelle. - Établissement de luxe 1^{re} classe patente.

2^e catégorie. - Établissement moyen.

3^e catégorie. - Établissements artisanaux de deux salariés.

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Bar. - Commis de bar moins de 3 ans de pratique	145	140	135	3 ^e
Bar. - Barman ou barmaid	180	180	175	5 ^e
Cave. - Pompier débutant moins de 2 ans de métier	115	115	115	2 ^e
Cave. - Pompier	125	125	120	2 ^e
Cave. - Sommelier verseur	125	125	-	2 ^e
Cave. - Caviste moins de 3 ans de métier	130	130	125	3 ^e
Cave. - Caviste de plus de 3 ans de métier	155	155	150	4 ^e
Cave. - Sommelier de salle plus de 3 ans de pratique	180	180	175	5 ^e
Cave. - Chef sommelier - caviste plus de 3 employés sous ordres	185	185	180	5 ^e
Salle. - Garçons de comptoir plus de 3 ans de métier	155	155	150	4 ^e
Salle. - Garçon limonade-restaurant serveur plus de 3 ans de pratique	155	155	150	4 ^e
Salle. - Chef de rang	180	180	175	5 ^e
Salle. - Employé au vestiaire	120	120	115	2 ^e
Salle. - Officier, officière, verrier, verrière	110	110	110	1 ^{re}
Salle. - Nettoyeur	110	110	110	1 ^{re}
Salle. - Femme de ménage, balayeur	105	105	100	1 ^{re}
Salle. - Commis débarrasseur	115	115	115	2 ^e
Salle. - Vendeuse fleur ou pâtisserie	130	130	125	3 ^e

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Salle. - Téléphoniste	130	130	125	3 ^e
Salle. - Caissier ou caissière main courante, espèces, machine, jetons, moins de 3 ans de pratique	130	130	125	3 ^e
Salle. - Caissier ou caissière plus de 3 ans de pratique tout système	155	155	150	4 ^e
				Échelons
Salle. - Maîtrise : premier caissier ou caissière	220	220	220	3 ^e
Salle. - Maîtrise : gérant de bar sans personnel	220	220	220	3 ^e
Cave. - Maîtrise : chef caviste plus de 3 employés sous ordres	220	220	220	3 ^e
Salle. - Maîtrise : chef sommelier plus de 3 employés sous ordres	220	220	220	3 ^e
Bar. - Maîtrise : gérant de bar	220	220	220	3 ^e
Bar. - Maîtrise : chef barman plus de 3 personnes sous ordres	260	260	260	2 ^e
Bar. - Maîtrise : chef barman plus de 5 personnes sous ordres	320	320	320	2 ^e
Salle. - Maîtrise : premier gérant de limonade	320	320	320	1 ^{er}
Salle. - Cadre : directeur de bar sur hôtel plus de 5 ans chef barman	370	370	-	1 ^{er}
Salle. - Cadre : directeur indépendant de bar-café	500	500	-	1 ^{er}
Salle. - Cadre : directeur indépendant brasserie	600	600	-	1 ^{er}
				Coefficients clients
Spécial hors réglementation :				
Assistant de direction moins de 2 ans de pratique				190
Assistant de direction plus de 2 ans de pratique				220

Restaurant

 3^e catégorie. - Établissement de moins de deux salariés (artisanaux).

 1^{re} catégorie exceptionnelle. - Établissement de luxe.

 2^e catégorie. - Établissement moyen.

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Salle. - Vendeuse de fleurs	130	130	125	3 ^e
Salle. - Téléphoniste	130	130	125	3 ^e
Salle. - Caissier ou caissière tout système	130	130	125	3 ^e
Salle. - Caissier ou caissière tout système plus de 3 ans	155	155	150	4 ^e
Lingerie. - Lingère moins de 2 ans de pratique	120	120	115	2 ^e
Lingerie. - Lingère plus de 2 ans de pratique, travaillant sous les ordres d'une lingère	130	130	125	3 ^e
Lingerie. - Lingère plus de 3 ans de pratique ou seule	140	140	135	3 ^e
Lingerie. - Première lingère	150	150	145	4 ^e
Cave. - Sommelier verseur	125	125	-	2 ^e
Cave. - Caviste moins de 3 ans de métier	130	130	125	3 ^e

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Cave. - Caviste plus de 3 ans de métier	155	155	150	4 ^e
Cave. - Sommelier de salle plus de 3 ans de pratique	180	180	175	5 ^e
Cave. - Chef sommelier ou caviste moins de 3 employés	185	185	180	5 ^e
Bar. - Commis de bar	145	140	135	3 ^e
Bar. - Barman	180	180	175	5 ^e
Salle. - Commis débarrasseur	115	115	115	2 ^e
Salle. - Commis de suite	125	125	120	2 ^e
Salle. - Serveur réfectoire personnel	120	120	120	2 ^e
Salle. - Garçon de restaurant, serveur plus de 3 ans de métier	155	155	150	4 ^e
Salle. - Chef de rang	180	180	175	5 ^e
Hall. - Chasseur	110	110	-	1 ^{re}
Hall. - Employé aux lavabos, vestiaires, portes	120	120	115	2 ^e
Hall. - Portier, voiturier de restaurant	135	135	130	3 ^e
Hall. - Chef chasseur	155	155	155	4 ^e
Salle. - Femme de ménage, balayeur	105	105	100	1 ^{re}
				Échelons
Salle. - Premier caissier (ière) de restaurant	220	220	-	3 ^e
Salle. - Chef lingère ayant plus de 3 personnes sous ordre	220	220	-	3 ^e
Cave. - Chef caviste plus de 3 personnes sous ordre	220	220	-	3 ^e
Cave. - Chef sommelier plus de 3 personnes sous ordre	220	220	-	3 ^e
Salle. - Gérant surveillant	220	220	-	3 ^e
Spécial. - Gérant de cantine moins de 500 couverts	220	220	-	3 ^e
Spécial. - Premier comptable sous ordre chef comptable	260	260	-	2 ^e
Salle. - Trancheur	260	260	-	2 ^e
Salle. - Maître d'hôtel	260	260	-	2 ^e
Spécial. - Gérant de cantine 500 à 1.000 couverts	260	260	-	2 ^e
Spécial. - Chef comptable	320	320	-	1 ^{re}
Salle. - 1 ^{er} maître d'hôtel	320	320	-	1 ^{re}
Spécial. - Gérant de cantine plus de 1.000 couverts	320	320	-	1 ^{re}
Spécial. - Directeur de restaurant, cuisine 20 à 40 personnes	370	370	-	Cadre
Spécial. - Directeur restaurant plus de 40 personnes en cuisine	400	400	-	Cadre
Spécial. - Directeur de restaurant indépendant	600	600	-	Cadre
Spécial. - Chef contrôleur ou statisticien	400	400	-	Cadre
Spécial. - Chef du personnel et service administratif	400	400	-	Cadre
Spécial. - Chef comptable	450	450	-	Cadre

Cuisine

1^{re} catégorie exceptionnelle. - Établissement de luxe.

2^e catégorie. - Établissement moyen.3^e catégorie. - Établissement de moins de trois salariés (artisanaux).

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Office. - Femme de ménage				
Balayeur	105	105	100	1 ^{re}
Nettoyeur	110	110	110	1 ^{re}
Office. - Officier, officière, verrier, verrière	110	110	110	1 ^{re}
Office. - Serveur de réfectoire	115	115	110	2 ^e
Office. - Commis d'économat (distributeur)	125	120	120	2 ^e
Office. - Étagère, fruitière	125	125	120	2 ^e
Office. - Écailler	140	140	-	3 ^e
Office. - Économe seul	155	155	150	3 ^e
Plonge. - Légumièr	110	110	110	1 ^{re}
Plonge. - Garçon ou fille de cuisine et passe-plat	120	120	115	2 ^e
Plonge. - Essuyeur-acrocueur	120	120	115	2 ^e
Plonge. - Vaisselier	135	135	130	3 ^e
Plonge. - Argentier	130	130	125	3 ^e
Plonge. - Tournant	150	150	145	4 ^e
Plonge. - Plongeur travaillant seul	150	150	145	4 ^e
Plonge. - Plongeur de cuivre ou batterie	150	150	145	5 ^e
Plonge. - Chef plongeur de 5 à 10 personnes sous ordre	160	160	155	5 ^e
Plonge. - Chef plongeur de 10 à 40 personnes sous ordre	170	170	-	5 ^e
Cuisine. - Deuxième commis moins de 2 ans de métier	125	125	125	2 ^e
Cuisine. - Commis de plus de 2 ans de métier	135	135	130	3 ^e
Cuisine. - Premier commis sans spécialité	165	160	155	4 ^e
Cuisine. - Deuxième commis plus de 3 ans de métier	155	150	150	4 ^e
Cuisine. - Commis cuisinier plus de 3 ans de métier	155	150	150	4 ^e
Cuisine. - Cuisinier (ère) préparant repas du personnel et des patrons moins de 30 repas	150	150	150	4 ^e
Cuisine. - Cuisinier (ère) préparant repas du personnel et des patrons de 30 à 50 repas	160	150	150	4 ^e
Cuisine. - Chef de partie cuisine moins de 20 personnes	185	180	175	5 ^e
Cuisine. - Chef pâtissier	185	180	-	5 ^e
Cuisine. - Ouvrier boucher (chef)	180	175	-	5 ^e
Cuisine. - Chef de partie cantine	-	170	170	5 ^e
Cuisine. - Premier commis avec spécialité	175	170	165	5 ^e
Cuisine. - Ouvrier boucher de cantine	-	165	165	5 ^e
Cuisine. - Chef communard	175	-	-	5 ^e
Cuisine. - Cuisinier (ère) repas patron plus personnel plus 50 couverts	170	170	170	5 ^e
Cuisine. - Cuisinier (ère) cantine moins de 80 couverts	-	190	190	5 ^e

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Équipier. - Équipier	115	115	115	2 ^e
Équipier. - Premier équipier moins de 3 employés sous ordre	130	130	130	2 ^e
Équipier. - Premier équipier plus de 3 employés sous ordre	140	140	-	3 ^e
Équipier. - Premier équipier plus de 5 employés sous ordre	150	150	-	3 ^e
Réfectoire. - Deuxième serveuse	115	115	115	2 ^e
Réfectoire. - Première serveuse	120	120	120	2 ^e
Économat. - Commis d'économat	110	110	-	1 ^{re}
Économat. - Commis d'économat	115	115	-	2 ^e
Économat. - Premier commis d'économat	125	125	-	2 ^e
Économat. - Économe seul	155	155	150	4 ^e
Économat. - Économe avec 3 commis sans achat	170	170	165	5 ^e
Économat. - Économe ou acheteur effectuant les achats	185	185	180	5 ^e

Maîtrise

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Salle. - Premier caissier (ière) de restaurant	220	220	220	3 ^e
Économat. - Chef économe plus de 3 commis sous ordre	220	220	-	3 ^e
Cave. - Chef caviste plus de 3 sommeliers sous ordre	220	220	-	3 ^e
Salle. - Chef sommelier plus de 3 sommeliers	220	220	-	3 ^e
Cuisine. - Sous-chef de cuisine avec partie	220	220	220	3 ^e
Cuisine. - Chef pâtissier cuisine plus de 20 personnes	220	220	-	3 ^e
Cuisine. - Chef de partie cuisine plus de 20 personnes	220	220	-	3 ^e
Plonge. - Chef surveillant plongeur plus de 40 personnes	220	220	220	3 ^e
Salle. - Gérant surveillant	220	220	220	3 ^e
Cantine. - Gérant de cantine moins de 500 couverts	220	220	-	3 ^e
Cuisine. - Chef de cuisine moins de 10 personnes sous ordre	220	220	220	3 ^e
Cuisine. - Chef cuisinier (ère) moins de 50 couverts-repas	220	220	220	3 ^e
Cuisine. - Sous-chef de cuisine moins de 10 personnes sous ordre	260	260	260	2 ^e
Cuisine. - Chef de cuisine moins de 10 personnes sous ordre	260	260	260	2 ^e
Cuisine. - Chef de cuisine avec apprentis sous ordre	260	260	260	2 ^e
Cuisine. - Chef travaillant seul	260	260	260	2 ^e
Cuisine. - Aboyeur	260	260	260	2 ^e
Cantine. - Gérant de 500 à 1.000 couverts	260	260	-	2 ^e
Cantine. - Chef de cuisine 10 à 20 personnes sous ordre	260	260	-	2 ^e
Cuisine. - Chef cuisinier (ère) travaillant seul ou moins de 10 personnes sous ordre plus de 50 repas servis	160	160	160	2 ^e

Hôtels - cafés - restaurants

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Cuisine. - Chef de cuisine 10 à 20 personnes sous ordre	320	320	-	1 ^{re}
Cuisine. - Sous-chef cuisine plus de 20 personnes sous ordre	320	320	-	1 ^{re}
Cuisine. - Chef-pâtissier moins de 5 personnes sous ordre	320	320	-	1 ^{re}
Cantine. - Gérant de cantine plus de 1.000 couverts	320	320	-	1 ^{re}
Cantine. - Chef de cuisine plus de 20 personnes sous ordre	320	320	-	1 ^{re}

Cadres

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Cuisine. - Chef de cuisine 20 à 30 personnes sous ordre	360	-	-	-
Salle. - Directeur restaurant cuisine 20 à 40 personnes	360	-	-	-
Cuisine. - Chef cuisine plus de 40 personnes	400	-	-	-
Salle. - Directeur restaurant cuisine plus de 40 personnes	400	-	-	-
Salle. - Directeur indépendant restaurant, brasserie	600	-	-	-

Hôtel

1^{re} catégorie exceptionnelle. - Établissements de luxe 4 étoiles.

2^e catégorie. - Établissement moyen 3 étoiles.

3^e catégorie. - Établissement 2 et 1 étoiles plus préfecture.

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Équipier. - Équipier	115	115	115	2 ^e
Équipier. - Premier équipier moins de 3 employés sous ordre	130	130	130	2 ^e
Équipier. - Premier équipier plus de 3 employés sous ordre	140	140	140	3 ^e
Équipier. - Premier équipier plus de 5 employés sous ordre	150	150	-	3 ^e
Cafèterie. - Préposé monte-plats	120	120	120	2 ^e
Cafèterie. - Aide-cafetier(ère)	125	125	120	2 ^e
Cafèterie. - Cafetier(ère) seul ou avec aide	140	140	135	3 ^e
Cafèterie. - Premier cafetier(ère) avec plus de 2 aides	150	150	-	3 ^e
Réfectoire. - Deuxième serveuse	115	115	115	2 ^e
Réfectoire. - Première serveuse	120	120	120	2 ^e
Économat. - Commis d'économat	110	110	-	1 ^{re}
Économat. - Commis d'économat	115	115	-	2 ^e
Économat. - Économe seul	155	155	150	4 ^e
Économat. - Économe moins de 3 commis sous ordre	170	170	165	5 ^e
Économat. - Économe ou acheteur effectuant achat	185	185	180	5 ^e
Lingerie. - Lingère moins de 2 ans de pratique	120	120	115	2 ^e

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Lingerie. - Lingère plus de 2 ans de pratique sous ordre lingerie	135	135	130	3 ^e
Lingerie. - Lingère plus de 3 ans de pratique ou seule	150	150	145	4 ^e
Lingerie. - Première lingère	150	150	145	4 ^e
Lingerie. - Première lingère	170	170	165	5 ^e
Comptabilité. - Contrôleur de bons et de livres sous ordre	130	130	130	2 ^e
Comptabilité. - Employé écriture comptable et classement	120	120	120	2 ^e
Comptabilité. - Pointeur ou surveillant aux portes	125	125	120	2 ^e
Divers-courrier. - Commis courrier				
Divers-courrier. - Chef salle courrier seul ou 1 employé	115	115	115	2 ^e
Divers-courrier. - Chef salle courrier plus de 2 employés	125	125	125	2 ^e
Divers-courrier. - Surveillant	135	135	135	3 ^e
Divers-courrier. - Secrétaire réception jour et nuit moins de 2 ans de pratique 1 langue étrangère	135	135	135	3 ^e
Divers-courrier. - Caissier(ère), réceptionnaire, téléphoniste main-courante de plus 50 chambres	145	130	130	3 ^e
Divers-courrier. - Caissier(ère), réceptionnaire, téléphoniste main-courante de plus 50 chambres	140	135	-	3 ^e
Divers-courrier. - Caissier(ère) réceptionnaire, téléphoniste main-courante de moins de 50 chambres	135	135	-	3 ^e
Divers-courrier. - Standard X1 ou plusieurs langues étrangères	155	152	150	4 ^e
Divers-courrier. - Main-courantier plus de 3 employés sous ordre	165	165	160	4 ^e
Divers-courrier. - Secrétaire réception jour et nuit parlant 1 langue étrangère 2 à 4 ans de pratique	150	150	150	4 ^e
Divers-courrier. - Réceptionnaire jour et nuit 1 langue étrangère plus de 4 ans de pratique	180	180	175	5 ^e
Étages. - Femmes de ménage	105	105	105	1 ^{re}
Étages. - Valet et femme de chambre de moins de 2 ans de pratique	120	120	115	2 ^e
Étages. - Deuxième commis d'étage moins de 2 ans de pratique	120	120	115	2 ^e
Étages. - Gouvernante sous ordre ouverture moins de 3 ans	140	155	130	3 ^e
Étages. - Premier commis moins de 3 ans de pratique	130	125	125	3 ^e
Étages. - Valet et femme de chambre plus de 2 ans de métier	135	135	130	3 ^e
Étages. - Valet et femme de chambre plus de 3 ans de métier	155	155	145	4 ^e
Étages. - Sommelier d'étage 1 langue étrangère	175	175	-	5 ^e
Réception. - Téléphoniste non standard	125	122	120	2 ^e
Réception. - Employé écriture effectuant le relevé des notes courantes (formation simple)	130	130	130	3 ^e
Réception. - Contrôleur bons ou livres seul	140	140	140	3 ^e
Réception. - Contrôleur bons ou livres 1 à 3 employés sous ordre	150	150	145	4 ^e
Réception. - Aide-comptable teneur de livres	150	150	145	4 ^e
Réception. - Comptable sous ordre, chef comptable				
	185	185	180	5 ^e
	100	100	100	1 ^{re}

Emplois	Coefficients			Catégories
	1	2	3	
Concierge, groom et hall, chasseur pas de langue étrangère	110	110	108	1 ^{re}
Voiturier, liftier, bagagiste pas de langue étrangère	110	110	108	1 ^{re}
Employés lavabos	110	110	105	1 ^{re}
Garde-meuble	120	120	-	2 ^e
Voiturier, liftier, bagagiste pas de langue étrangère	120	120	115	2 ^e
Veilleur de nuit	-	-	115	2 ^e
Veilleur de nuit aidant le concierge ou faisant concierge de petite maison	125	125	125	2 ^e
Employée au vestiaire	120	120	115	2 ^e
Voiturier, liftier, chasseur, bagagiste parlant une langue étrangère	135	130	125	3 ^e
Voiturier, liftier, chasseur, bagagiste parlant deux langues étrangères				
	140	135	130	3 ^e
	135	130	-	3 ^e
Portier, voiturier de cercle, bagagiste parlant deux langues étrangères	140	135	130	3 ^e
Portier, voiturier de cercle	135	130	130	3 ^e
Tournant concierge	160	155	150	4 ^e
Employé aux renseignements	160	155	150	4 ^e
Concierge de nuit moins de 100 chambres	-	-	150	4 ^e
Concierge de nuit 100 à 200 chambres	-	-	155	4 ^e
Concierge de nuit plus de 200 chambres	-	-	155	4 ^e
Chef chasseur	155	155	-	4 ^e

Maîtrise

	Coefficients
3 ^e échelon	
Gérant d'hôtel ou hôtel meublé, pas de personnel	220
Gérant d'hôtel une étoile ou hôtel meublé, pas de personnel	220
Ménage gérant hôtel, pas de personnel	220
Chef main-courantier ayant trois employés sous ordre	220
Gouvernante sous les ordres d'une première gouvernante	220
Chef contrôleur ayant trois contrôleurs sous ses ordres	220
Deuxième concierge trois étoiles, moins de 100 chambres	220
Concierge de nuit trois étoiles, moins de 200 chambres	220
Chef téléphoniste, standard trois positions	220
Chef lingère ayant trois personnes sous ses ordres	220

Chef économie ayant trois commis sous ses ordres	220
2 ^e échelon	
Gérant d'hôtel une étoile ou hôtel meublé ayant du personnel	260
Ménage gérant d'hôtel ou hôtel meublé ayant du personnel	260
Réceptionnaire seul quatre et trois étoiles	260
Réceptionnaire de nuit quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres	260
Caissier d'hôtel	260
Deuxième concierge quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres	260
Concierge de nuit quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres	260
Premier comptable sous les ordres d'un chef comptable	260
Gouvernante seule	260
Chef d'étage	260
1 ^{er} échelon	
Sous-chef de travaux quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres	320
Chef d'entretien vingt ouvriers sous ses ordres, quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres et plus de quinze ouvriers autres établissements	320
Chef réception trois étoiles, moins de 200 chambres	320
Premier réceptionnaire quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres	320
Chef caissier hôtel un ou plusieurs employés sous ses ordres	320
Concierge trois étoiles, moins de 200 chambres	320
Chef comptable travaillant seul	320
Première gouvernante hôtel trois étoiles, moins de 200 chambres	320

Cadres

	Coefficients
Directeur d'hôtel, cuisine vingt à quarante personnes	360
Directeur restaurant d'hôtel, cuisine vingt à quarante personnes	370
Directeur de bar d'hôtel ayant été cinq ans chef barman	370
Première gouvernante quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres	370
Directeur de restaurant d'hôtel, cuisine plus de quarante personnes	400
Chef contrôleur statisticien	400
Concierge quatre et trois étoiles, plus de 200 chambres	400
Chef du personnel et service administratif	400

Chef de travaux plus de vingt ouvriers trois et quatre étoiles plus de deux cents chambres et quinze ouvriers autres établissements	400
Sous-directeur d'hôtel	450
Chef comptable	450

Cadres supérieurs

(*Directeur d'hôtel [tous hôtels] 4, 3, 2, 1 étoiles de gré à gré*)

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront

être au moins supérieurs à 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

Ils ne devront pas être inférieurs au tableau ci-dessous :

	Coefficient
Hôtel de plus de cent cinquante chambres :	
Quatre étoiles	650
Trois étoiles	550
Deux étoiles	450
Une étoile	450
Hôtel de cinquante à cent quarante-neuf chambres :	
Quatre étoiles	650
Trois étoiles	460
Deux étoiles	380
Une étoile	380
Hôtel jusqu'à cinquante chambres :	
Quatre étoiles	460
Trois étoiles	370
Deux étoiles	330
Une étoile	330

Frais de représentation : 10 p. 100 des appointements.

Le logement et la nourriture du directeur et de sa famille, qui sont accordés en compensation de la présence continue dans l'établissement où ils se trouvent constamment à la disposition de la clientèle, quelle que soit l'heure et les répercussions qu'enraîne ce genre d'existence sur la vie familiale, ne doivent pas être réduits des émoluments en espèces fixes.

Le directeur doit connaître parfaitement plusieurs langues étrangères.

Salaires

Accord du 22 décembre 1970

[Étendu par arrêté du 13 juillet 1973, JO 18 septembre 1973]

Salaires en espèces

	Personnel nourri	Personnel non nourri
Coefficient 100 à 130 non compris	567,84	742,56
Coefficient 130	591,50	766,22
Coefficient 135	614,25	788,97
Coefficient 140	637,00	811,72
Coefficient 145	659,75	834,47
Coefficient 150	682,50	857,22
Coefficient 155	705,25	879,97
Valeur du point mensuel : 4,55 F.		

Retraite complémentaire

(Voir aussi l'accord national du 30 juin 1998)

Accord du 8 novembre 1967

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des hôteliers, restaurateurs et débitants de boissons des Basses-Alpes⁽¹⁾.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale CGT ;

Union départementale FO ;

Union départementale CFDT.

(1) Alpes-de-Hautes-Provence depuis 1970.

Article 1

Le présent accord est conclu pour le département des Basses-Alpes⁽¹⁾ 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.

Article 2

Les entreprises ci-dessus énumérées adhéreront au régime de retraite complémentaire des salariés adopté par la Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH).

Article 3

Les entreprises de l'industrie hôtelière du département des Basses-Alpes⁽¹⁾ remettront leur adhésion à la section nationale de l'industrie hôtelière auprès de la caisse suivante : Groupement interprofessionnel de prévoyance des salariés, 25, rue La Boétie, Paris (8^e).

Article 4

Seront affiliés tous les salariés, y compris les bénéficiaires de la Convention collective nationale des cadres

du 14 mars 1947, âgés d'au moins vingt-et-un ans et ayant accompli dans l'entreprise adhérente une période probatoire de un an.

Pour leur affiliation, les saisonniers devront justifier d'une présence de six mois au moins dans l'entreprise adhérente, cette période pouvant être répartie par fraction de trois mois sur deux années consécutives.

Pendant la période probatoire, le précompte de la cotisation salariale sera prélevé et tenu en réserve au compte du salarié à qui il sera remboursé en cas de départ avant l'expiration de ladite période.

Le présent accord ne s'applique pas au personnel utilisé comme extra et stagiaire.

Article 5

Le taux de cotisation est fixé à 4 p. 100 avec répartition par moitié : 50 p. 100 à la charge de l'employeur, 50 p. 100 à la charge du salarié.

Article 6

La cotisation est due sur la rémunération perçue par chaque salarié servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Ce salaire est toutefois limité à une fois le plafond de la Sécurité sociale en vigueur chaque année.

Article 7

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 1968.

Article 8

Les parties contractantes engageront dès la signature du présent accord la procédure d'agrément, conformément à l'ordonnance du 4 février 1959.

