

Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

La présente convention conclue d'un commun accord dans le cadre de la loi du 11 février 1950 règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie hôtelière occupés dans les hôtels de tourisme 3, 4, et 4 étoiles luxe de Paris et des départements (91), (92), (93), (94) et (95) adhérents du syndicat général de l'industrie hôtelière signataire, ou qui en deviendront membres.

Durée-Dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet le 1er juillet 1982, les dispositions nouvelles, signalées dans le texte par une accolade, entrent en vigueur à compter du 1er mai 1985. Il est conclu pour une année pleine et entière. Il se renouvellera par tacite reconduction, par périodes annuelles, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes.

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

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

Modification

Article 3

En vigueur non étendu

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 un projet des articles faisant l'objet de la modification proposée.

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

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

En tout état de cause les parties signataires se réuniront au moins une fois par an, au mois de mars, en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportés à la présente convention.

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

Article 4

En vigueur non étendu

Les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées selon la législation en vigueur.

Délégués du personnel, comité d'entreprise

Article 5

En vigueur non étendu

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

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 6

En vigueur non étendu

La mise en place et le fonctionnement des CHSCT sont organisés dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Embauche

Article 7

En vigueur non étendu

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

Tout salarié recevra de son employeur lors de son engagement un document stipulant :

- si le contrat est à durée déterminée ou indéterminée ;
- la désignation exacte de son emploi ;
- son statut ;
- sa rémunération ;
- les éventuels avantages.

Pour le personnel " Cadre ", l'employeur précisera, en plus, sa position hiérarchique à l'intérieur de l'entreprise tant en amont qu'en aval, et ses responsabilités.

Il sera remis également à tout salarié un exemplaire de la présente convention collective ou un avis de sa mise à disposition.

Le contrat à durée déterminée est défini par la législation en vigueur.

Tout employeur est tenu de notifier à l'A.N.P.E. toute place vacante dans son entreprise, conformément à l'article L. 311-2 du code du travail.

Période d'essai

Article 8

En vigueur non étendu

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

Sauf stipulation contractuelle particulière, la période d'essai est fixée à :

- personnel " employé " : un mois ;
- personnel " agent de maîtrise " : deux mois ;
- personnel " cadre " : trois mois.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité.

Pour le personnel " cadre ", le contrat de travail peut prévoir un délai de prévenance réciproque d'un minimum d'une semaine, une fois le premier mois d'essai écoulé.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Pour les salariés embauchés à durée déterminée, les conditions relatives à la période d'essai sont celles déterminées par la loi (1).

Durée hebdomadaire du travail-Repos hebdomadaire

Article 9

En vigueur non étendu

Il est accordé aux salariés deux jours consécutifs de repos par semaine.

La durée hebdomadaire du travail, non compris le temps consacré aux repas, l'habillage, le déshabillage est fixée à :

- 43 heures pour l'ensemble du personnel, soit 186 heures 33 par mois, y compris les concierges de nuit et assimilés.

Concierges de nuit et assimilés

La durée de présence des concierges de nuit et assimilés sera obtenue par une modulation sur deux semaines du temps de présence de cette catégorie du personnel, soit un maximum de 86 heures sur deux semaines, sans que ce temps de présence ne puisse dépasser par semaine la durée maximale de travail prévue à l'article 11 de la présente convention.

Présence des cadres dans l'établissement

Etant donné leurs fonctions, il est fréquent que les heures de présence des cadres ne puissent être fixées de façon rigide.

Le rôle des cadres correspondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de l'exécution de celui-ci, les appointements des cadres ont un caractère forfaitaire.

Il sera tenu compte de la nécessité d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Les jours de repos non pris à la demande de l'employeur devront obligatoirement être récupérés dans le trimestre.

Heures de présence majorées

Article 10

En vigueur non étendu

Le taux des heures comprises entre la durée légale du travail fixée à 39 heures et la durée conventionnelle fixée à 43 heures sera majoré de 10 %.

Heures supplémentaires, durée maximale du travail, repos compensateur

Article 11

En vigueur non étendu

a) Heures supplémentaires.

Conformément à l'ordonnance du 16 janvier 1982, n° 82-41, le contingent d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à 130 heures/an.

Toutes les heures supplémentaires au-dessus de 130 heures/an devront être autorisées par l'inspection du travail.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée conventionnelle de 43 heures/semaine seront majorées conformément à la loi :

- plus 25 % pour les 8 premières heures ;
- plus 50 % pour les heures suivantes.

b) Durée maximale de travail.

Conformément à l'ordonnance du 16 janvier 1982, n° 82-41, la durée maximale de travail est de :

- 43 heures plus 9 heures par semaine : 52 heures ;
- 43 heures plus 7 heures par semaine sur une période quelconque de douze semaines consécutives : 50 heures.

c) Repos compensateur.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, les heures supplémentaires autorisées dans le contingent annuel de 130 heures/an ouvrent le droit au repos compensateur calculé à raison de 20 % du temps de dépassement au-delà des 3 premières heures supplémentaires.

Dans toutes les entreprises qui utiliseraient un contingent d'heures supplémentaires dépassant 130 heures/an, chaque heure supplémentaire au-delà de 130 heures donnera droit à un repos compensateur calculé à raison de 50 % du temps de dépassement.

Congés annuels

Article 12

En vigueur non étendu

Les congés annuels seront donnés selon la législation en vigueur.

L'organisation des départs en congé annuel devra se faire :

a) Pour le congé principal (24 jours ouvrables, soit 4 semaines).

A partir du 1er janvier de chaque année :

b) Pour la cinquième semaine (6 jours ouvrables soit une semaine), référence ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

La cinquième semaine sera prise en période de moindre activité définie par l'entreprise.

Rappel : jours ouvrables (jours normalement consacrés au travail par opposition au repos hebdomadaire légal) : un jour par semaine ; article L. 221-4 du code du travail.

Congés spéciaux

Article 13

En vigueur non étendu

1° Congés spéciaux rémunérés pour événements personnels

Les salariés peuvent, sur justification, bénéficier pour événements personnels d'autorisations d'absences exceptionnelles payées.

a) Sans conditions d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- naissance d'un enfant : trois jours.

Si l'événement survient pendant la période des congés annuels du salarié, ces jours s'ajoutent à la durée normale des congés.

- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint : cinq jours (1) ;
- décès d'un enfant : deux jours ;
- décès du père ou de la mère : deux jours.

b) Après trois mois d'ancienneté :

- décès d'un grand-parent : un jour ;
- décès des beaux-parents : un jour ;
- décès du frère ou de la soeur : un jour ;
- présélection militaire : congé dans la limite des trois jours.

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

2° Congés spéciaux non rémunérés

Le personnel présent dans l'établissement depuis plus de six mois (1) :

- baptême d'un enfant : un jour ;
- communion solennelle d'un enfant : un jour.

3° Congés pour convenance personnelle

Des jours de congés non rémunérés pourront être pris après accord réciproque entre l'employeur et le salarié.

Les congés non rémunérés prévus au paragraphe 3 du présent article ne sont pas pris en considération pour l'ouverture du droit aux congés annuels.

Tous congés spéciaux pour événements familiaux rémunérés ou non doivent être pris au moment de l'événement.

4° Congés spéciaux cadres

Pour les cadres dont la durée de présence ne peut être fixée de façon rigide, il sera accordé :

Un jour de congé spécial par trimestre de travail accompli après la période d'essai, avec cumul de quatre jours consécutifs maximum par année de travail accompli.

Les modalités d'application de cet article seront fixées entre le cadre et l'employeur, par accord réciproque.

Compensation des jours fériés

Article 14

En vigueur non étendu

Tout salarié présent dans l'établissement depuis plus d'un an bénéficiera des 10 jours fériés prévus par le code du travail, à savoir :

1er Janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Ascension, 8 Mai, 14 juillet, Assomption, 1er Novembre, 11 Novembre et Noël.

Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés en sus du salaire de base de 1/22 du salaire brut, soit compensés en temps (10 jours ouvrables par an).

En cas d'absence du salarié un jour férié : aucune compensation n'est due.

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, une indemnité compensatrice sera payée au départ du salarié au prorata du temps de présence, déduction faite des jours fériés déjà pris ou déjà payés.

L'indemnité compensatrice sera calculée comme en matière de congés payés.

La journée du 1er Mai faisant l'objet d'une législation spéciale n'est pas comprise dans les journées susmentionnées.

Nourriture

Article 15

En vigueur non étendu

L'employeur est tenu soit de nourrir gratuitement son personnel, soit de lui allouer une indemnité compensatrice égale à deux fois le minimum garanti par journée travaillée, soit vingt-deux jours par mois dans le cas de la semaine de cinq jours (ou, pour un seul repas, à une fois ledit minimum).

Quand le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale, l'avantage nourriture fourni est calculé sur 3 fois le minimum garanti pour 2 repas par jour, ou 1,5 fois le minimum garanti pour 1 repas.

Dans les établissements qui nourrissent leur personnel, les salariés dont l'horaire de travail ne correspondrait pas aux heures de repas en usage dans 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, pain, 1/4 de vin ou de bière ou d'eau minérale à consommer sur place.

Rémunération des heures pour travaux exceptionnels

Article 16

En vigueur non étendu

Le temps de travail consacré à des travaux exceptionnels effectués entre 22 heures et 6 heures le matin par des ouvriers d'entretien qui normalement terminent leur travail avant 22 heures sera payé au tarif normal majoré de 100 p. 100.

En cas de travail exceptionnel de nuit, se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure considéré comme temps de travail effectif sera accordé pour le casse-croûte.

En tout état de cause, les services réguliers de permanence ne donneront lieu à aucune majoration.

Frais de transport

Article 17

En vigueur non étendu

En l'absence de moyens de transports publics, les frais de transport des salariés effectuant, à la demande du chef de service ou de la direction, un travail exceptionnel qui se prolongerait au-delà de minuit et s'arrêterait avant 6 heures du matin seront pris en charge par l'employeur, sur justification à fournir par les intéressés.

Outillage, prime d'outillage pour les ouvriers d'entretien

Article 18

En vigueur non étendu

Les entreprises devront :

- soit fournir les outils nécessaires au personnel ouvrier d'entretien ;
- soit lui verser une prime d'outillage ; dans ce cas, l'ouvrier devra justifier de la possession minimum de l'outillage d'usage pour son emploi.

A titre indicatif, les listes d'outillage par catégorie d'emploi sont jointes à la présente convention.

Le montant de la prime d'outillage sera de 2,5 p. 100 du salaire de base mensuel, hors avantages en nature ou l'équivalent de ces avantages en espèces.

Uniformes et vêtements de travail

Article 19

En vigueur non étendu

a) Uniformes.

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

b) Vêtements de travail des ouvriers d'entretien

Les vêtements de travail du personnel ouvrier d'entretien pourront être fournis et entretenus par l'employeur.

Dans le cas contraire, une indemnité compensatrice fixée à 90 F par mois sera versée.

Cette indemnité sera révisable chaque année par la commission paritaire syndicale.

c) Vêtements de travail des cuisiniers

Les pantalons, vestes et toques seront blanchis par l'employeur.

Dans le cas contraire, il versera au personnel concerné une indemnité compensatrice de blanchissage fixée à 90 F par mois.

Cette indemnité sera révisable chaque année par la commission paritaire syndicale.

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

Transport du linge

Article 20

En vigueur non étendu

Le transport du linge s'effectuera, en principe, par monte-charge.

Dans les hôtels où il n'existe pas de monte-charge, il sera fait usage de l'ascenseur aux heures fixées par la direction.

Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident

Article 21

En vigueur non étendu

Une absence résultant d'une maladie, d'un accident ou d'un accident de travail dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les quarante-huit heures, et dont la justification 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 d'accident de travail : l'emploi est garanti au salarié pendant la période d'arrêt et les périodes assimilées, hors les cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 122-32, etc.) ;

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

Personnel " Employé " :

- entre zéro et un an de présence : deux mois ;
- entre un an et cinq ans de présence : quatre mois ;
- plus de cinq ans de présence : six mois.

Personnel " Agent de maîtrise " :

- entre zéro et un an de présence : deux mois ;
- entre un an et cinq ans de présence : cinq mois ;
- plus de cinq ans de présence : huit mois.

Personnel " Cadre " :

- entre trois mois et deux ans de présence : trois mois ;
- entre deux ans et cinq ans de présence : six mois ;
- plus de cinq ans de présence : neuf 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.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail passé ces délais, l'employeur peut prendre acte par lettre recommandée de la rupture du contrat de travail qui est alors de fait. Dans cette hypothèse il doit entamer la procédure légale de licenciement.

Dans ce cas, après deux ans de présence, l'intéressé percevra une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité due en cas de licenciement.

Le salarié malade ou accidenté devra en temps utile notifier à la direction son intention de reprendre le 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.

Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou d'accident du travail

Article 22

En vigueur non étendu

Le salarié qui, par suite de maladie, d'accident ou d'accident du travail, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, aura dû cesser son travail bénéficiera d'une allocation journalière, à condition :

- d'avoir un an de présence continue dans l'entreprise ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- de totaliser deux mois de travail effectif au cours des trois mois précédant son absence. Les congés payés et les congés pour événements de famille rémunérés sont assimilés à des périodes de travail effectif pour l'appréciation des deux mois susvisés.

Les allocations journalières seront dues le premier jour d'absence en cas d'accident du travail et à partir du huitième jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident.

Elles sont versées pendant une durée de trente jours en cas de maladie de courte durée et de soixante jours en cas de maladie prolongée.

Ces durées de trente jours ou de soixante jours seront augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté à partir de huit ans de présence dans l'entreprise, sans pouvoir excéder pour chacune d'elles quatre-vingt-dix jours.

Pour les cadres, cette indemnité sera perçue :

- pendant un mois pour les cadres ayant plus de six mois et moins de trois ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant deux mois pour les cadres ayant plus de deux ans et moins de trois ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant trois mois pour les cadres ayant plus de trois ans de présence dans l'entreprise.

Cependant, si un salarié a eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail considéré, cet arrêt n'ouvrira droit au versement des allocations que dans la limite comprise entre un mois (augmentée, le cas échéant, suivant l'ancienneté) ou trois mois précédant l'arrêt de travail considéré.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence et le versement des allocations a lieu, dans la limite fixée au précédent alinéa, à partir du huitième jour d'arrêt continu en cas de maladie et du premier jour en cas d'accident du travail.

Si la même maladie, ou accident, se prolonge pendant plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvre pas un nouveau droit à l'indemnité.

Les allocations perçues par le salarié correspondent à la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les organismes de prévoyance dont les cotisations sont au moins en partie assurées par l'employeur (1).

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

Le salarié doit donc faire connaître les circonstances de l'accident, et, en temps utile, le montant des indemnités reçues du responsable ou de ses assureurs, avec justification à l'appui.

En aucun cas la totalité des prestations perçues par l'intéressé ne pourra dépasser sa ressource totale d'activité.

L'employeur aura la faculté de souscrire une assurance.

Travail des femmes et des jeunes

Article 23

En vigueur non étendu

Salaires des femmes :

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

Le travail des femmes est régi par la loi du 13 juillet 1983 et ses décrets d'application.

Maternité :

A compter du 5^e mois de grossesse, les salariées bénéficieront d'une demi-heure de repos répartie en deux pauses de quinze minutes (une pause au cours de la matinée, une pause au cours de l'après-midi).

Pour le personnel travaillant sur des demi-journées, la pause sera de quinze minutes.

Rentrée scolaire annuelle :

Les mères de famille ayant des enfants de moins de huit ans vivant au foyer bénéficieront, le jour de la rentrée scolaire, à leur demande et sur présentation d'un justificatif de scolarité, de deux heures récupérables pour accompagner leurs enfants à l'école.

Emploi des jeunes :

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

Apprentissage

Article 24

En vigueur non étendu

Les parties contractantes conviennent de l'intérêt qu'elles portent au développement de l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par la loi.

Elles estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base alliée à une éducation générale suffisante.

Formation professionnelle

Article 25

En vigueur non étendu

Les parties contractantes conviennent de l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle. L'entreprise devra, dans la mesure du possible, favoriser et promouvoir la formation professionnelle intra ou extra-muros. La direction d'efforcera de faciliter l'accès à la formation de l'ensemble du personnel afin de lui permettre l'acquisition de connaissances.

a) Formation professionnelle continue

Conscientes de la nécessaire adéquation entre les qualifications reprises sur le marché du travail et la formation dispensée, soucieuses de contribuer activement à la revalorisation des compétences des salariés et à la satisfaction de leurs besoins individuels mais, aussi, de répondre aux exigences du développement des entreprises et à leur adaptation aux techniques nouvelles, les salariés qui, à l'initiative de l'employeur participeraient pendant leur temps de travail à des cours en session de perfectionnement ne subiront pas de ce fait de diminution de salaire.

Les parties signataires marquent l'importance qu'elles attachent au rôle et aux missions des instances paritaires spécialisées dont elles se sont dotées :

- la commission nationale paritaire de l'emploi ;
- la commission régionale paritaire de l'emploi ;
- le fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière, tels qu'ils ont été créés et définis par l'accord collectif national étendu du 7 mai 1982.

b) Congé individuel de formation

Les salariés doivent être informés des possibilités qui leur sont offertes dans le cadre de la législation et des accords professionnels par voie d'affichage, afin de favoriser leur initiative personnelle et faciliter leur accès au congé individuel de formation.

Promotion

Article 26

En vigueur non étendu

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

En cas de promotion avec changement de qualification, il pourra être soumis à une période probatoire. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

La formation des salariés sera particulièrement développée dans le cas de promotion.

De même, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel aux agents de maîtrise de l'entreprise dont les aptitudes techniques et d'animation les rendent aptes à assurer une fonction de cadre.

Retraite complémentaire

Article 27

En vigueur non étendu

Le régime de retraite complémentaire des salariés prévoit une cotisation de 6 p. 100 :

-cotisation patronale 3 p. 100 ;

-cotisation ouvrière 3 p. 100.

Sur salaire déplafonné et affiliation des cadres au premier franc jusqu'au plafond de la sécurité sociale.

Toute augmentation décidée par voie réglementaire s'imputera à due concurrence de cette augmentation.

Dans l'industrie hôtelière, les entreprises adhérant au S.G.I.H. ont la possibilité de cotiser auprès de la C.G.I.S. (1).

Les parties signataires s'engagent à rechercher avec la caisse de retraite des modalités permettant d'admettre les extra à un régime de retraite comportant (1) des formalités minima d'adhésion et la certitude d'une reconstitution de carrière totale.

Retraite et prévoyance des cadres

Le personnel cadre bénéficie du régime de retraite découlant de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres au 14 mars 1947.

Le taux minimum obligatoire de cotisation est de 8 p. 100, dont :

-6 p. 100 à la charge de l'employeur,

et

-2 p. 100 à la charge du cadre,

calculé sur la fraction excédant le plafond de la sécurité sociale et dans la limite du plafond fixé par l'AGIRC II n'y a pas de période probatoire.

La cotisation obligatoire au régime de l'assurance décès à la charge de l'employeur est de 1,50 p. 100 sur la fraction du salaire correspondant au plafond de la sécurité sociale.

Départ en retraite

Article 28

En vigueur non étendu

Le salarié qui partira en retraite à soixante ans, à condition qu'il ait obtenu la liquidation de sa retraite de sécurité sociale, éventuellement de la retraite complémentaire, et s'il est cadre, de sa retraite cadre, aura droit à une indemnité de départ calculée en fonction de son ancienneté.

a) Employés :

- 1/8 de mois de salaire après deux ans d'ancienneté ;
- 1/4 de mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- 1/2 de mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le 1/12 de la rémunération des douze mois précédents ou le 1/3 de la rémunération versée pendant les trois derniers mois.

b) Agents de maîtrise :

1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de trois ans d'ancienneté.

c) Cadres :

Trois jours de salaire par année de présence à partir de cinq ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour les points B et C est le salaire annuel déclaré à l'administration des contributions directes pour l'année précédant le départ du salarié, déduction faite des gratifications bénévoles n'ayant pas le caractère d'élément de salaire.

Mise à la retraite.(1)

La survenance de l'âge de soixante ans, à la condition que le salarié compte 37,5 années de cotisations, tous régimes de base confondus et la survenance de l'âge de soixante-cinq ans quel que soit le nombre d'annuités, constituent un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié.

L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié atteignant l'âge susvisé devra le faire en respectant la même procédure, et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

Il sera redevable à l'intéressé de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité de départ à la retraite si elle est plus avantageuse.

En tout état de cause, à la suite d'un tel départ à la retraite, l'employeur s'engage à maintenir

l'effectif global de son entreprise à un niveau équivalent à celui existant avant le départ du salarié à la retraite.

Délai-congé

Article 29

En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail, passée la période d'essai prévue à l'article 14, un délai-congé sera dû.

a) Pour le personnel présent depuis moins de six mois

En cas de cessation du contrat de travail, qu'il s'agisse de démission ou de licenciement sauf pour faute grave, ou lourde, un préavis est dû par la partie mettant fin au contrat de travail.

Ce préavis réciproque est fixé à huit jours pour le personnel pour lequel l'usage ne fixe pas de délai-congé.

b) Pour le personnel présent depuis plus de six mois

et moins de deux ans

En cas de cessation du contrat de travail, qu'il s'agisse de démission ou de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie mettant fin au contrat de travail.

Ce préavis réciproque est fixé à un mois.

c) Pour le personnel présent depuis plus de deux ans

En cas de cessation du contrat de travail, qu'il s'agisse de démission ou de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie mettant fin au contrat de travail.

Ce préavis est fixé à :

- en cas de démission : un mois ;

- en cas de licenciement : deux mois.

Dans tous les cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties du préavis, une indemnité compensatrice est due au prorata du temps non effectué.

Si les deux parties sont d'accord par écrit pour ne pas effectuer de préavis, aucune indemnité ne sera due.

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés deux heures d'absence par journée de travail, pour recherche d'emploi, pendant une durée limitée à celle du préavis en vigueur au cours des six premiers mois de présence.

Ces deux heures pour recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié ou, à défaut, fixées à un jour au gré de l'un, un jour au gré de l'autre. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

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

La durée réciproque du délai-congé est de trois mois pour l'ensemble du personnel cadre, à l'exclusion du directeur de l'hôtel pour lequel la durée du délai-congé est portée à six mois après deux ans de présence.

La durée réciproque est de deux mois pour les agents de maîtrise quelle que soit l'ancienneté.

Indemnité de licenciement (agents de maîtrise, cadres)

Article 29 BIS

En vigueur non étendu

A partir de trois ans d'ancienneté agent de maîtrise, il est alloué à l'agent de maîtrise 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

A partir de cinq ans d'ancienneté cadre, il est alloué au cadre licencié, sauf faute grave de sa part, une indemnité de licenciement tenant compte de son ancienneté dans l'établissement et s'établissant comme suit :

- a) Pour la période de fonction cadre dans l'établissement comprise entre zéro et dix ans : 3/10 du salaire mensuel brut par année de présence ;
- b) Pour la période de fonction cadre dans l'établissement au-dessus de dix ans : 6/10 du salaire mensuel brut par année de présence ;
- c) Pour la période que le cadre aurait pu passer dans l'entreprise en qualité de non-cadre : 1/5 du salaire mensuel brut par année de présence non cadre.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base du salaire net imposable des douze derniers mois précédant le départ, déduction faite des gratifications bénévoles n'ayant pas le caractère d'élément de salaire.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne peut dépasser douze mois de salaire net imposable du cadre licencié.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, actuelle ou future, qu'elle remplace.

L'indemnité de licenciement est payable au départ du cadre de l'entreprise. Toutefois, lorsque le montant excède six mois de salaire net, elle peut être versée en plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

Avantages acquis

Article 30

En vigueur non étendu

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

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

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

Conciliation

Article 31

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de conciliation composée de :

- un membre titulaire et un membre suppléant par organisation salariale,

et

- autant de membres du syndicat général de l'industrie hôtelière.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants, doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par les services du syndicat général de l'industrie hôtelière.

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

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

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

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

La présente convention prend effet à compter du 1er juillet 1982.

Les dispositions nouvelles signalées dans le texte de la convention par une accolade entrent en vigueur à compter du 1er mai 1985.

Elle sera déposée au greffe du conseil des prud'hommes de la Seine dès sa signature et établie en nombre suffisant pour la remise d'un exemplaire à chacune des parties contractantes.

