

Synthèse de la convention collective Hôtels, cafés, restaurants

Bouches-du-Rhône

Convention collective départementale du 20 juin 1979

(Étendue par arrêté du 10 juin 1981, JO 18 juin 1981)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

**Syndicat des hôtels, cafés, restaurants des Bouches-du-Rhône (anciennement
Chambre syndicale de l'industrie hôtelière des Bouches-du-Rhône et Chambre
syndicale des cafetiers limonadiers et débitants de boissons de Marseille et des
Bouches-du-Rhône).**

Syndicat(s) de salariés :

**Syndicat CGT des employés et ouvriers de l'industrie hôtelière et gens de maison
des Bouches-du-Rhône ;
Syndicat général service commerce, hôtellerie, tourisme CFDT ;
Syndicat CFTC des employés ;
Secrétariat régional de la FGTA, CGT-FO ;
Syndicat CGC des cadres, agents de maîtrise, techniciens.**

Dispositions générales

Chapitre I

Article 1 Champ d'application

La présente convention collective, conclue d'un commun accord dans le cadre de la loi du 11 février 1950 modifiée, règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie hôtelière occupés dans les hôtels, cafés, restaurants ⁽¹⁾.

La convention collective n'est applicable que dans les entreprises des chambres syndicales signataires, tant qu'elle n'aura pas été rendue obligatoire par arrêté ministériel pour tous les employés de l'hôtellerie du département des Bouches-du-Rhône.

Elle se substitue à toute convention collective existante.

En aucun cas, les dispositions de la présente convention ne pourront s'opposer aux avantages acquis antérieurement et résultant d'accords ou de contrats particuliers.

Article 2 Durée

La présente convention collective prendra effet le 1^{er} juillet 1979 et est conclue pour une année pleine et entière. Elle se prolongera par tacite reconduction, d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes, dans les conditions prévues par l'article 3.

Article 3 Dénonciation

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

En pareille éventualité et en attendant la signature d'une nouvelle convention collective, les rapports des parties seront régis par les lois en vigueur et les usages nationaux de la profession.

En cas de dénonciation, la convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'une année.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder un mois à partir de la date de la réception de la lettre recommandée de dénonciation.

Une commission paritaire de conciliation sera également créée. Elle comprendra essentiellement cinq membres employeurs et cinq membres employés.

Elle se réunira sur demande de l'une des deux parties pour régler immédiatement les problèmes qui peuvent avoir une solution immédiate et qui ne nécessiteraient pas l'intervention d'un tribunal prud'homal.

Article 4 Modification

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 un 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, à moins qu'elle ne soit dénoncée dans les formes prévues à l'article 3.

Les commissions paritaires chargées de l'élaboration de cette présente convention, de l'élaboration des modifications envisagées ou du règlement des problèmes devront, de part et d'autre, être essentiellement concernées par cette convention collective.

Chapitre II Libre exercice du droit syndical

Article 5 Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du livre IV du code du 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 nationale, raciale, sociale ou professionnelle du travailleur pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour appliquer la présente convention, et à n'exercer sur le personnel aucune action contraire au libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non à un syndicat.

Si l'une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera, avant d'être porté devant la juridiction compétente, soumis à la

commission de conciliation prévue à l'article 40, qui s'emploiera, dans le délai le plus bref, à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties contractantes, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical tel qu'il est défini par la loi du 27 décembre 1968 et les décrets n° s 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968 est reconnu.

Dans les entreprises groupant au moins cinquante salariés, les organisations syndicales représentatives pourront constituer une section syndicale et désigner un délégué chargé de les représenter.

Chapitre III Délégués du personnel - Comités d'entreprise

Article 6 Congrès et réunions statutaires

Afin d'assister aux assemblées statutaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation ou son remplaçant aux assemblées en question peut demander au chef d'établissement ou à son représentant une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, sur présentation au moins huit jours à l'avance d'une convocation écrite nominativement. La réponse lui sera donnée par écrit dans les quatre jours suivant le dépôt de sa demande.

Des autorisations d'absence pourront être également accordées aux salariés participant à une réunion paritaire, décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans la limite de cinq délégués par organisation syndicale et pour la durée de la réunion.

Lors des réunions paritaires ou des réunions de la commission prévue à l'article 40, les participants des syndicats des employés seront rémunérés comme s'ils avaient travaillé normalement.

À chaque réunion, les syndicats présenteront, pour chaque participant, une fiche nominative en double exemplaire comportant :

Le nom et le prénom ;

L'établissement auquel il est attaché ;

Sa fonction et sa qualité ;

La date de la séance et les heures d'ouverture et de clôture.

La délégation patronale signera ces fiches, que les intéressés devront remettre à leur employeur.

Article 7 Représentation du personnel - Financement du comité d'entreprise

La représentation du personnel, tant au titre de délégué du personnel que de membre d'un comité d'entreprise, et la fonction de délégué syndical sont organisées dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Le budget des comités d'entreprise est alimenté par une contribution patronale qui est égale à 0,25 p. 100 des salaires bruts versés par l'entreprise.

Chapitre IV Contrat individuel de travail

Article 8 Embauchage et licenciement

Les conditions d'embauchage et de licenciement sont celles applicables en vertu de la législation en vigueur.

Article 9 Période d'essai

A. Pour les contrats à durée déterminée

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

Deux semaines pour un contrat d'une durée inférieure à quatre mois ;

Un mois pour un contrat d'une durée de quatre mois à un an ;

Deux mois pour un contrat d'une durée supérieure à un an.

B. Pour les contrats à durée indéterminée

Pas de distinction entre saisonniers et permanents :

Saisonnier et permanent :

1^{ère}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégorie (de 100 à 185 inclus) : trente jours ouvrables ;

Agent de maîtrise (de 190 à 315 inclus) : soixante jours ouvrables ;

Cadre (320 et au-dessus) : quatre-vingt-dix jours ouvrables.

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.

Article 10 Licenciement - Démission

I. La rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur

A. Licenciement :

a) Dans les établissements de moins de onze salariés et pour les salariés qui n'ont pas une année d'ancienneté, le licenciement devra être signifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de la présentation par la poste faisant foi.

b) Dans les établissements de onze salariés et plus, et pour les salariés ayant plus d'une année d'ancienneté, l'employeur est tenu de respecter la procédure prévue par la loi du 13 juillet 1973, comportant notamment, sauf en cas de faute grave :

Une convocation par lettre recommandée indiquant l'objet de la convocation pour un entretien au cours duquel il est tenu de faire connaître les motifs de la décision envisagée ;

La possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise choisi par lui ;

La décision définitive doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'issue d'un délai minimum de un jour franc après l'entretien.

B. Préavis de licenciement :

Pour les contrats à durée indéterminée, pour les contrats à durée déterminée contenant une clause de renouvellement, et pour les contrats saisonniers ou conclus pour l'exécution d'une tâche déterminée, le préavis à respecter tient compte de l'ancienneté exprimée en temps de service continu :

a) Moins de six mois de service continu :

1^{ère}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégorie (de 100 à 185 inclus) : 6 jours ouvrables ;

Agent de maîtrise (de 190 à 315 inclus) : 12 jours ouvrables ;

Cadre (320 et au-dessus) : quatre-vingt-dix jours ouvrables.

b) De six mois à deux ans de service continu :

1^{ère}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégorie (de 100 à 185 inclus) : 30 jours ouvrables ;

Agent de maîtrise (de 190 à 315 inclus) : soixante jours ouvrables ;

Cadre (320 et au-dessus) : quatre-vingt-dix jours ouvrables.

c) Plus de deux ans de service continu :

1^{ère}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégorie (de 100 à 185 inclus) : 60 jours ouvrables ;

Agent de maîtrise (de 190 à 315 inclus) : quatre-vingts jours ouvrables ;

Cadre (320 et au-dessus) : cent jours ouvrables.

C. Indemnité de licenciement :

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors des cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale) ayant au moins deux ans d'ancienneté :

a) Pour les salariés n'ayant pas plus de dix ans d'ancienneté, l'indemnité est de un dixième de mois de salaire par année de présence.

b) Pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté, l'indemnité est de un dixième de mois de salaire par année de présence, plus un quinzième de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois (salaire + heures supplémentaires + avantages en nature + un quart prime annuelle), ou le salaire moyen des douze derniers mois lorsqu'il est plus favorable.

Pour les salariés de soixante-cinq ans ou plus (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale) ayant au moins deux ans d'ancienneté, l'indemnité est de un dixième de mois de salaire par année de présence basée sur le salaire moyen des trois derniers mois.

II. La rupture du contrat de travail est le fait du salarié

Préavis de démission :

La démission verbale devra toujours être confirmée par lettre recommandée avec accusé de réception.

a) Moins de six mois de service continu :

1^{ère}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégorie (de 100 à 185 inclus) : six jours ouvrables ;

Agent de maîtrise (de 190 à 315 inclus) : douze jours ouvrables ;

Cadre (320 et au-dessus) : quatre-vingt-dix jours ouvrables.

b) De six mois à deux ans de service continu :

1^{ère}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégorie (de 100 à 185 inclus) : trente jours ouvrables ;

Agent de maîtrise (de 190 à 315 inclus) : soixante jours ouvrables ;

Cadre (320 et au-dessus) : quatre-vingt-dix jours ouvrables.

c) Plus de deux ans de service continu :

1^{ère}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e catégorie (de 100 à 185 inclus) : soixante jours ouvrables ;

Agent de maîtrise (de 190 à 315 inclus) : quatre-vingts jours ouvrables ;

Cadre (320 et au-dessus) : cent jours ouvrables.

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture (art. 122-32 du code du travail).

III. Pour le personnel soumis au régime forfaitaire de cotisation de sécurité sociale

Les préavis et indemnités seront calculés selon les salaires forfaitaires de la sécurité sociale.

IV. Recherche d'un emploi

En cas de licenciement, il est accordé pendant une durée limitée à une semaine (six jours) deux heures par jour pour recherche d'emploi, pour les salariés ayant moins de deux ans de service continu. Pour ceux ayant plus de deux ans : deux heures par jour pendant douze jours.

Les deux heures pour recherche d'emploi doivent être prises en accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, un jour au gré de l'un et un jour au gré de l'autre. Les parties peuvent s'entendre pour grouper ces heures. Lorsque les deux heures ne seront pas utilisées, leur paiement ne pourra être réclamé en sus de leur salaire. Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

V. Rupture du contrat de travail

L'auteur de la rupture du contrat de travail peut se dispenser de respecter le délai-congé en versant une indemnité compensatrice de préavis ou de brusque rupture.

Article 11 Certificat de travail

En cas de licenciement ou de départ volontaire du salarié, l'employeur doit lui délivrer le certificat de travail prévu par l'article L 122-16 du code du travail, qui ne doit contenir que les mentions suivantes :

- a) La raison sociale, adresse et n° Insee de l'entreprise ;
- b) Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et le numéro de l'employeur ;
- c) Les nom, prénoms et adresse du salarié ;
- d) La ou les fonctions exercées et le coefficient hiérarchique.

À cet effet, lorsqu'un employé sera titulaire de deux postes de coefficient différent, il sera affecté à cet employé un coefficient moyen tenant compte, prorata temporis, des postes tenus.

Exemple :

Poste à 155 : quatre cinquièmes du temps ;

Poste à 175 : un cinquième du temps.

Différence : 20.

Cet employé aura un coefficient de : $155 + 20 \times 1 / 5 = 159$ points = 160 points.

- e) Les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;
- f) Le lieu et la date de la délivrance du certificat ;
- g) La signature de l'employeur ou du représentant qualifié.

Le solde de tout compte qui est remis à l'employé au moment du départ lui permet néanmoins tout recours pendant une durée de deux mois.

En cas de modification juridique de la situation de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Article 12 Maladie

Les conditions générales sont celles de la loi applicable depuis le 1^{er} juillet 1978.

Loi sur la mensualisation applicable à compter du 1^{er} juillet 1978.

Conformément aux prescriptions prévues par la loi sur la mensualisation, en cas de maladie, l'employeur sera dans l'obligation d'effectuer un paiement partiel du salaire au profit de l'employé malade dans les conditions suivantes :

a) Cet avantage s'applique aux travailleurs mensualisés, à l'exclusion :

1. Des travailleurs à domicile ;
2. Des saisonniers ;
3. Des travailleurs temporaires ;

4. Des extra.

b) Conditions obligatoires à remplir par le salarié malade bénéficiaire :

1. Ancienneté obligatoire : trois ans ;
2. Justification dans les quarante-huit heures par un certificat médical ;
3. Être pris en charge par la sécurité sociale ;
4. Être soigné sur le territoire français ou la Communauté européenne.

c) Délai d'application du paiement partiel du salaire :

1. Accident du travail : dès le premier jour ;
2. Maladie : dès le onzième jour.

d) Montant du paiement partiel :

1. Pendant les trente premiers jours, complément à 90 p. 100 du salaire brut, compte tenu des versements de la sécurité sociale ;
2. Du trentième au soixantième jour : deux tiers du salaire brut ;
3. Enfin, il faut ajouter dix jours par cinq années d'ancienneté.

e) Exclusion :

Au cas où le salarié refuserait la contre-visite médicale diligentée par l'employeur, il perdrait immédiatement le droit au paiement partiel du salaire.

f) Durée maximale :

La durée maximale pendant laquelle le salarié peut bénéficier de ce paiement partiel est de deux fois quatre-vingt-dix jours : 180 jours.

A. Absences résultant de maladie

Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture de contrat de travail, lorsque, sauf cas de force majeure, elles ont fait l'objet dans les quarante-huit heures d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise par envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception.

Tout salarié se trouvant dans l'impossibilité de se rendre à son travail devra en aviser, le plus rapidement possible, son employeur.

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

1. En cas de maladie, d'accident ou d'accident du trajet pour le personnel ayant :

Moins d'un an de présence : deux mois ;

Entre un an et cinq ans de présence : six mois ;

Plus de cinq ans de présence : huit mois.

2. En cas d'accident du travail pour le personnel ayant :

Moins d'un an d'ancienneté : six mois ;

Plus d'un an d'ancienneté : un an.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail passé ces délais, l'employeur peut prendre acte par lettre recommandée avec accusé de réception de l'inaptitude du salarié et que de ce fait il est dans l'obligation de pourvoir à son remplacement.

B. Prolongation - Délai de notification

En cas de prolongation de la maladie, le salarié devra informer la direction de cet état de fait, dans les vingt-quatre heures, et l'employeur délivrera une décharge de la notification.

Conformément aux prescriptions prévues par la loi sur la mensualisation, le contrôle de la maladie de l'employé pourra être effectué à la demande de l'employeur.

Article 13 Maternité naturelle ou adoptive - Congé postnatal d'éducation

I. Congé de maternité (art. L 122-26 du code du travail)

a) Période normale de suspension du contrat (seize semaines).

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

b) En cas de grossesse pathologique attestée par certificat médical, la période de suspension du contrat peut être augmentée sans pouvoir cependant excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

c) En cas d'accouchement prématuré, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines auxquelles la salariée a droit.

d) En cas de naissances multiples, le congé de maternité est prolongé de deux semaines.

e) En cas de maternité adoptive, la période pendant laquelle le contrat pourra être suspendu sera de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

II. Interdiction d'emploi (art. L 224-1 du code du travail)

L'interdiction d'emploi est au minimum de huit semaines :

Deux semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

Six semaines après.

III. Protection contre licenciement (art. L 122-25 du code du travail)

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de quatorze semaines suivant l'accouchement, et en cas de

maternité adoptive pendant le congé d'adoption de dix semaines, et pendant une période de seize semaines en cas de naissances multiples, sauf :

Faute grave de la femme, non liée à son état de grossesse ;

Impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

Mais l'état de grossesse ou la maternité adoptive ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

a) Notification du licenciement avant constatation médicale de la grossesse ou en cas de maternité adoptive : dans les huit jours à dater de la notification la salariée peut justifier son état ou sa situation par l'envoi (lettre recommandée avec accusé de réception) :

En cas de grossesse : d'un certificat médical ;

En cas de maternité adoptive : d'une attestation de l'organisme qui a placé l'enfant.

De ce fait, le licenciement se trouve annulé, sauf exceptions précitées, et l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

b) Protection renforcée pendant la période de suspension du contrat (art. L 122-7 du code du travail).
La résiliation du contrat de travail par l'employeur :

Pour faute grave non liée à son état de grossesse ;

Ou de l'impossibilité pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat,

ne peut être signifiée ou prendre effet pendant la période légale de suspension du contrat.

IV. Démission et droit au réembauchage : congé postnatal

À l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, ne pas reprendre son emploi et ce, sans avoir à effectuer un délai-congé ou à payer une indemnité de rupture (art. L 122-28 du code du travail).

Elle doit alors, quinze jours avant le terme de la période de suspension, ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, avertir son employeur (lettre recommandée avec accusé de réception) qu'elle ne reprendra pas son emploi et qu'elle entend bénéficier de la garantie d'emploi.

Dans l'année suivant ce terme, elle peut, dans les mêmes formes, solliciter son réembauchage.

L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre avec les avantages acquis.

Les propositions de l'employeur doivent être faites par lettre recommandée avec accusé de réception. Le refus par la salariée doit être envoyé à l'employeur dans les mêmes formes.

Le droit au congé postnatal est étendu au père, pour élever son enfant.

L'intéressé doit informer l'employeur (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les six semaines après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

V. Congé parental d'éducation

Dans les établissements employant habituellement plus de 200 salariés la femme ou le père peut bénéficier d'un congé parental d'éducation conformément aux dispositions des articles L 122-28 (1, 2 et 3) du code du travail.

Article 14 Service militaire

Le service militaire légal rompt le contrat de travail, mais le travailleur bénéficie, au moment de sa libération, d'un droit de réintégration dans l'emploi occupé par lui au moment de son départ sous les drapeaux, à moins que cet emploi ait été supprimé.

Ce droit à réintégration est subordonné à la manifestation par le travailleur par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son ancien employeur au plus tard dans le mois suivant sa libération, de son intention de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable pendant une année à dater de sa libération, existe au profit du travailleur qui n'aurait pu être réintégré.

Article 15 Indemnité de départ à la retraite

L'âge normal de départ à la retraite est de soixante-cinq ans.

Le départ à la retraite à soixante-cinq ans n'est obligatoire que s'il est prévu par le règlement intérieur de l'établissement, règlement approuvé, même tacitement, par l'inspecteur du travail.

Le départ volontaire est assimilé à une démission.

Le départ forcé (sans règlement intérieur le prévoyant) est assimilé à un licenciement.

Retraite des cuisiniers : départ à la retraite à soixante ans.

Loi concernant tous les travailleurs manuels (cinq catégories dont les travaux au four : hôtellerie) (chaleur ambiante du four : boulangers, pâtisseries, restaurants...) :

Il faut avoir fait ce métier pendant quinze ans dont les cinq dernières années.

Il faut quarante-deux ans de cotisations de sécurité sociale et d'Assedic.

Départ à la retraite à soixante-cinq ans dans tous les autres cas (sauf inaptitude, anciens combattants, prisonniers de guerre...) :

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

Le montant de cette indemnité est calculé comme suit :

De cinq ans jusqu'à quinze ans de présence continue : deux jours ouvrables par année de présence ;

De seize ans jusqu'à vingt-quatre ans : trois jours ouvrables par année de présence ;

Au-delà de vingt-cinq ans : trois mois de salaire.

Il est précisé qu'il s'agit du salaire mensuel garanti de l'intéressé en vigueur au moment de son départ effectif ou du salaire moyen des trois derniers mois s'il est plus favorable.

Cette indemnité est à la charge exclusive de l'employeur quel que soit l'emploi occupé par le salarié partant à la retraite.

Dispositions : paiement d'une indemnité de départ en retraite (les dispositions légales étant en retrait sur celles de la convention collective, ces dernières sont maintenues) : de cinq à quinze ans : deux jours par an ; de seize à vingt-quatre ans : trois jours par an.

Conditions obligatoires : départ volontaire : démission ; mise à la retraite : licenciement.

Montant (convention collective) :

Dix ans : vingt jours ; quinze ans : trente jours ; vingt ans : soixante jours ; trente ans : quatre-vingt dix jours.

Montant (LOI) :

Dix ans : treize jours ; quinze ans : vingt-six jours ; vingt ans : trente-neuf jours ; trente ans : cinquante-deux jours.

Exclusion : travailleurs à domicile ; saisonniers ; travailleurs temporaires ; extra.

Chapitre V Conditions générales de travail

Article 16 Durée du travail

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

Compte tenu des impératifs de la profession qui en aucun cas ne peut calquer ses méthodes sur celles de l'industrie, puisqu'elle est uniquement prestataire de services, il convient d'admettre le principe de l'unité mensuelle du temps de présence au travail.

Cette unité mensuelle, pour tenir compte également des variations mensuelles se décomposera du 16 du mois au 15 du mois suivant.

Le temps consacré au petit déjeuner (quinze minutes) et aux repas (trente minutes) n'est pas compris dans ces durées.

a) La durée normale hebdomadaire du temps de présence au travail est, pour les entreprises de plus de dix salariés, de :

Quarante-trois heures pour le personnel de cuisine, soit une présence mensuelle de 186 heures 33 ;

Quarante-huit heures pour les autres catégories, soit une présence mensuelle de 208 heures ;

Cinquante-cinq heures pour les veilleurs de nuit, soit une présence mensuelle de 238 heures 33.

b) Pour les entreprises ayant jusqu'à dix salariés :

Quarante-quatre heures pour le personnel de cuisine, soit une présence mensuelle de 190 heures 66 ;

Quarante-neuf heures pour les autres catégories, soit une présence mensuelle de 212 heures 33 ;

Cinquante-cinq heures pour les veilleurs de nuit, soit une présence mensuelle de 238 heures 33.

Article 17 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Dans tous les établissements, un tableau des jours de repos devra être affiché.

Ce repos sera dorénavant de trente-six heures consécutives.

Dans les établissements saisonniers, possibilité de reporter un jour de repos par mois.

Article 18 Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail du dimanche et des jours fériés ne donne lieu à aucune majoration de salaire.

Article 19 Heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires, dans la mesure où elles sont autorisées par l'inspection du travail (loi du 25 février 1946 modifiée par la loi du 18 mai 1966) donne lieu à une majoration de :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures excédant la durée légale hebdomadaire de présence fixée ci-dessus ;

- 50 p. 100 à partir de la neuvième heure supplémentaire.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires devront figurer sur le bulletin de salaire de manière explicite, quelle que soit la catégorie du personnel et son mode de rémunération, de même que sur le registre de paye. La législation en matière de repos compensateur sera intégralement appliquée.

Article 20 Réduction d'activité

En cas de réduction temporaire des effectifs et pendant toute cette durée, la pratique des heures supplémentaires est, dans toute la mesure du possible, écartée.

(1) à l'exception du secteur correspondant aux groupes 67-02 et 67-03 de la nomenclature d'activités et de produits de 1973 exclu de l'extension.

Article 21 Congés payés : deux jours ouvrables par mois de présence (soit vingt-quatre jours ouvrables par an) (continus ou non)

- a) Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
- b) Les congés ne peuvent se prendre qu'en accord entre le salarié et l'employeur ;
- c) Pour les établissements ayant une activité importante pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, les périodes de congés pourront s'étaler du 1^{er} novembre au 30 avril avec la majoration normale de deux jours pour période hivernale, majoration à laquelle s'ajouteront également deux jours pour congés non continus ;
- d) En cas de prise de congé en continu pendant la période hivernale (1^{er} novembre au 30 avril), le congé annuel sera de vingt-huit jours ouvrables ;
- e) Les congés seront affichés avant le 1^{er} avril dans les entreprises ;
- f) Dans les congés payés, les indemnités de nourriture figurent pour leur valeur mensuelle. Le logement n'entre pas en ligne de compte pour la détermination du salaire brut ;
- g) Ordre de préférence entre salariés :

Charges de familles ;

Ancienneté dans l'entreprise.

Les parties signataires sont d'accord pour organiser autant que faire se peut et compte tenu des paragraphes précédents, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'établissement, les époques réputées les plus favorables aux congés ;

h) Fractionnement des congés : en cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Article 22 Congés d'ancienneté

Tout employé ayant dix ans de présence aura droit à un jour de congé supplémentaire par période de cinq ans.

Article 23 Congés pour événements familiaux et exceptionnels

Il sera accordé aux salariés, sur justification, des autorisations d'absence dans les cas énumérés ci-après :

Naissance : tout chef de famille a droit à un congé payé de trois jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer, ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

Mariage du salarié : tout salarié a droit à une absence autorisée de sept jours dont quatre seulement seront indemnisés ;

Mariage d'un enfant : tout salarié a droit à une absence autorisée de deux jours dont un seulement sera indemnisé ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : tout salarié a droit à une absence autorisée de trois jours totalement indemnisés ;

Décès d'un ascendant en ligne directe : tout salarié a droit à une absence autorisée d'un jour indemnisé ;

Pré-sélection militaire : tout salarié a droit à une absence de trois jours rémunérés ;

Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur : un jour indemnisé (trois mois d'ancienneté).

Les absences pour décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant seront augmentées du temps nécessaire au déplacement éventuel, mais non payées.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 24 Congés-éducation

(art. L 451 et suivants du code du travail)

Conformément aux dispositions de l'article 1 de la loi du 23 juillet 1957, les salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non payé de douze jours ouvrables par an.

La demande devra être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance, par l'intéressé, et devra préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

L'organisme chargé des stages ou sessions devra délivrer une attestation concernant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation devra être remise à l'employeur au moment de la reprise du travail. Bien que non rémunéré, le congé éducation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés annuels.

Article 25 Jours fériés

Les jours fériés ci-dessous donnent droit, au choix commun du salarié et de l'entreprise, soit à une indemnité égale au un vingt-sixième du salaire mensuel, soit à un repos compensateur payé ajouté à la durée des congés payés ; en cas de non accord, alternativement au choix de l'employeur puis de l'employé pour chaque jour férié. Pour bénéficier de cet avantage, le salarié doit avoir trois mois de présence dans l'entreprise.

Dans tous les établissements : 1^{er} janvier, 14 juillet, 15 août, 25 décembre, pour les employés ayant trois ans de présence, deux jours fériés supplémentaires au choix de l'entreprise.

En ce qui concerne le personnel rémunéré au pourcentage non centralisé par l'employeur, l'indemnité sera calculée sur le forfait mensuel de la sécurité sociale.

En ce qui concerne le personnel rémunéré au pourcentage centralisé (avec registre de répartition), l'indemnité sera calculée sur le salaire perçu.

Le chômage d'un jour férié ne peut être la cause d'une réduction des salaires mensuels sauf pour la partie correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

Article 26 Nettoyage

À l'exception des lessivages des peintures, les valets et femmes de chambre devront assurer comme le veulent les usages de la profession, l'entretien et le nettoyage des chambres, salles de bains, dégagements.

Il en sera de même pour les garçons de salle, serveurs au restaurant, ainsi d'ailleurs que pour tout employé dans son secteur d'activité.

L'employeur devra fournir le matériel approprié : aspirateurs, balais, escabeau (ou échelle) ainsi que les produits. Le nettoyage plus complet (vitres, moquettes, carpettes) devra être fait les jours de faible activité.

Article 27 Uniforme et vêtement

Les uniformes et vêtements de travail sont bien fixés par les usages de la profession. L'employeur devra fournir et entretenir les livrées de chasseurs, les tabliers bleus d'office, les tabliers de chefs et les tours de cous qui ne devront pas être utilisés en dehors des heures de travail.

L'employeur fournira et renouvellera les tabliers et les barettes de femmes de chambre.

Lorsqu'un établissement imposera des tenues « fantaisie » non conformes aux usages, il devra les fournir et les entretenir.

Article 28 Travail des femmes et des enfants

Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes salariés sont réglées conformément à la législation en vigueur.

Lorsque les femmes remplissent les conditions requises, elles peuvent accéder à tous les emplois ou fonctions, et, par conséquent, bénéficier des salaires ou avantages qui s'appliquent indistinctement aux femmes comme aux hommes.

Article 29 Formation professionnelle et apprentissage

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement des salariés dans l'établissement.

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage et la formation professionnelle en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition, en particulier les cours de perfectionnement existants, et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives, et des sections professionnelles des comités locaux ou départementaux de l'enseignement technique.

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

Le contrat d'apprentissage doit se continuer de plein droit jusqu'à son terme, ce malgré l'obtention du CAP en cours de contrat.

Après l'obtention du CAP et jusqu'à la fin du contrat, l'apprenti sera payé au Smic.

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

Formation professionnelle continue

Tout employeur occupant au minimum dix salariés doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation.

Le montant de la participation dû au titre d'une année est égal à un pourcentage du montant global des salaires payés par l'employeur pendant l'année civile au cours de laquelle il a l'obligation de participer.

Les actions de formation à prendre en compte au titre de la participation doivent revêtir la forme de stages d'études théoriques ou pratiques, organisés dans l'entreprise ou par l'intermédiaire d'organismes contractuellement chargés de dispenser la formation et ayant pour but la prévention, l'adaptation, la promotion professionnelle ou l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances.

Sont libératoires, la rémunération du personnel concourant à la formation, la rémunération des stagiaires, les dépenses d'équipement en matériel ou afférentes aux locaux et autres frais divers d'administration.

Est également libératoire la contribution à des fonds d'assurance formation agréés.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, s'il existe un comité d'entreprise, ce comité doit être appelé à délibérer sur les problèmes propres à l'entreprise et sur le plan de formation d'un exercice, préalablement à la mise en application.

Les parties signataires ayant conscience de l'intérêt que présente la formation professionnelle tant sur le plan du reclassement que sur le maintien de l'emploi, décident de mettre en oeuvre les mesures visant à renforcer les dispositions conventionnelles définies lors de la création du Fafiha (fonds régional d'assurance de formation des salariés de l'industrie hôtelière).

En application de cette décision, les entreprises adhérentes à la chambre syndicale de l'industrie hôtelière deviennent membres du Fafiha et contribueront désormais au financement de la formation professionnelle continue par l'intermédiaire de ce Faf.

Chapitre VI Conditions générales de rémunération

Article 30 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 minima 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 adulte d'aptitude normale ne peut être rétribué.

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.
Chaque modification du Smic entraînera ipso facto une modification du barème des salaires donnant pour chaque coefficient d'emploi un salaire minimum.

Compte tenu du décret n° 78-1155 du 12 décembre 1978 réduisant d'une heure l'ensemble des équivalences, de l'article L 212-1 et D 141-7 du code du travail, et afin d'éviter d'avoir un Smic pour le personnel de cuisine et un Smic pour le reste du personnel, il est décidé que la base 100 du barème départemental des salaires hôteliers sera calculée de la façon suivante :

Smic x 191 h 10 = base 100 + 1/2 valeur de la nourriture ;

Smic x 191 h 10 - SMG x 2 x 26 = base 100.

Le travail de nuit est celui effectué à partir de 22 heures.

Le travail de nuit correspond aux qualifications dont la prise de poste se situe à 22 heures et après.

Pour tous ces postes, à qualification égale, il sera tenu compte d'une majoration de points de 100 points, à l'exception des veilleurs de nuit.

Pour bénéficier de ces avantages, il convient donc d'avoir un horaire nocturne de 22 heures à 6 heures ou décalé plus avant dans la soirée.

Les employés déjà en poste à 22 heures ne bénéficient pas de cet avantage s'ils ont déjà effectué 50 p. 100 de leur horaire avant 22 heures. Dans le cas contraire, ils bénéficieront du supplément de points au prorata temporis.

Exemple :

Salarié prenant son poste à 19 heures, fin de service à 3 heures du matin.

À 22 heures, il aura réalisé trois heures sur huit heures, soit trois huitièmes, soit 37,5 p. 100 du temps complet.

Il effectuera après 22 heures 62,5 p. 100 du temps de travail, donc un dépassement de 12,5 p. 100, donc en supplément :

$100 \times 12,5 \text{ p. } 100 = 12,5 \text{ points supplémentaires.}$

L'interdiction du travail de nuit des femmes ne frappe pas l'hôtellerie.

Article 31 Modes de rémunération

Les modes de rémunération peuvent être les suivants :

Payement au fixe de certaines catégories du personnel ou de l'ensemble du personnel, y compris celui en contact avec la clientèle ;

Payement au pourcentage avec salaire minimal garanti du personnel en contact avec la clientèle, le personnel non en contact étant payé à salaire fixe.

Le payement au pourcentage s'entend :

Soit du pourcentage centralisé et réparti par l'employeur ;

Soit du pourcentage centralisé par l'employeur mais reversé globalement à un préposé dûment habilité du personnel ;

Soit du pourcentage direct.

Article 32 Nourriture

Le personnel figurant au barème des salaires, y compris le personnel servant payé suivant les différentes formules de service, 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.

La valeur de la nourriture est égale à une fois le minimum garanti par repas.

La nourriture est ajoutée sur la feuille de paie et figure dans le total du salaire brut.

Si l'employé est nourri un repas par jour, elle est retenue pour sa demi-valeur journalière.

Si l'employé est nourri deux repas par jour, elle est retenue pour sa valeur journalière.

Pour les établissements nourrissant le personnel :

Le personnel de cuisine est obligatoirement nourri.

Le personnel effectuant la journée continue est obligatoirement nourri pour un repas au minimum (à l'exception des veilleurs de nuit), l'amplitude de sa présence couvrant soit le repas du soir, soit celui du midi.

Seuls les employés logés dans l'établissement ont droit au petit déjeuner.

Dans les deux autres repas, une boisson doit être mise à la disposition de l'employé (eau minérale, bière ou vin).

Il est rappelé que la distribution de café est facultative.

Pour le personnel des cafetiers limonadiers, la nourriture était incluse dans le salaire minimum et ne figurait pas, jusqu'à présent, sur les bulletins de salaires.

Dorénavant, les bulletins de salaires devront être rédigés en faisant apparaître la valeur de la nourriture.

1° Dans le cas du salaire minimum professionnel garanti :

La nourriture sera égale à la valeur légale, soit : au 1^{er} avril 1979 : 7,29 F par repas soit vingt-six jours = 52 repas : 379,08 F.

Nouvelle présentation :

Salaire minimum de base (coefficient 100)	2 022,12 F
Indemnité de nourriture	379,08

	2 401,20 F

L'indemnité, si la nourriture est fournie, sera retenue sur la base légale, soit au 1^{er} avril 1979 : 7,29 F par repas.

2° Dans le cas des salaires supérieurs au minimum professionnel :

L'indemnité de nourriture sera ajoutée au salaire et égale à 100 F dès la signature de la convention, 200 F le trimestre suivant et 300 F le trimestre suivant, réajustement lors du quatrième trimestre.

Cependant, si la nourriture est fournie, elle sera retenue sur la base légale, soit au 1^{er} avril 1979 : 7,29 F par repas.

Pour le personnel dont le salaire n'est pas connu et qui est déclaré à la grille forfaitaire, l'indemnité sera due : mais les cotisations de sécurité sociale ne devront être calculées que sur la valeur de la grille, en ajoutant sur le bulletin de salaire : valeur de la nourriture comprise.

Article 33 Dispositions particulières applicables au personnel au pourcentage

A - Dans les hôtels, restaurants, brasseries, cafés et généralement dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du service, toutes les perceptions effectuées « pour le service » par tout employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur ou centralisées par lui, doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

B - Les seules catégories de personnel admises à la répartition du « service » travaillant de jour et de nuit, sont les suivantes :

Service des étages : valets et femmes de chambre, chefs et commis d'étages, sommeliers d'étages ;

Service du hall : concierges (assistants de loge), portiers, voituriers, bagagistes, liftiers, tournants, chasseurs, grooms ;

Service du restaurant et bar : maîtres d'hôtels, chefs de rang, garçons de restaurants, sommeliers, barmen, tous les commis.

C - Dans le cas où les sommes versées par le client « pour le service » sont perçues sous forme d'un pourcentage ajouté aux notes ou additions des clients, l'employeur devra tenir un registre spécial.

L'employeur devra, sous sa responsabilité, certifier la conformité des écritures portées sur ce registre.

Ce registre devra faire ressortir mensuellement :

- a) le montant total des notes ;
- b) le montant du pourcentage perçu sur ce total, déduction faite des sommes non soumises au service ;
- c) le montant des salaires minima garantis de tous les employés concernés ;
- d) le supplément éventuel à répartir comme dit ci-après au paragraphe D.

Le ou les délégués du personnel ont le droit d'en demander communication à la fin de chaque mois.

Au cas où il n'y aurait pas de délégué du personnel, la commission de conciliation prévue à l'article 40 de la convention collective est habilitée pour en demander communication, à la demande d'une des parties signataires.

Dans les établissements saisonniers, la masse sera répartie semestriellement.

D - 1° Service centralisé et réparti par l'employeur :

a) Dans les hôtels, sur les recettes « logements » :

Chaque mois, et à date fixe, l'employeur règle à l'intéressé son salaire mensuel garanti pour son coefficient hiérarchique. Il additionne alors le montant des salaires réglés à l'ensemble des ayants-droit ; il compare ce total avec le montant du service sur les recettes réalisées au cours du mois considéré.

Si le montant des salaires garantis est supérieur au montant du service, l'employeur en supporte la différence.

Si le montant des salaires garantis est inférieur au montant du service, l'excédent est attribué aux ayants-droit.

Le montant revenant à chaque employé est ensuite réparti à chaque ayant droit, au prorata du nombre de jours de travail et des coefficients hiérarchiques.

b) Dans les hôtels, sur les recettes « petits-déjeuners » :

Le supplément éventuel n'est réparti qu'entre le personnel qui en assure le service à l'exclusion notamment du personnel du hall.

c) Dans les restaurants, brasseries et autres établissements servant des repas, le service encaissé est réparti entre les seuls ayants droit au prorata du temps de travail et du coefficient hiérarchique.

2° Service centralisé et réparti par un préposé du personnel :

L'employeur justifie de l'encaissement du service qu'il centralise dans les conditions précédentes.

Le surplus éventuel est placé sous la seule responsabilité du personnel qui s'organise lui-même pour effectuer la répartition et tenir le registre.

L'employeur est tenu de compléter la rémunération des employés si la part de chacun d'eux n'atteint pas le minimum garanti.

E - Le pourcentage ajouté aux notes au titre du service est uniformément fixé à 15 p. 100 sauf dans les établissements où le pourcentage est fixé par arrêté préfectoral.

Article 33 bis Méthode de calcul du service à distribuer

L'administration admet que le service ne soit pas soumis à la TVA à condition :

- Que le client soit informé du montant du service inclus ;

- Que le service soit intégralement réparti au personnel ;
- Qu'un registre spécial soit tenu à cet effet, émargé par le personnel.

Le prix tout compris est donc composé de la valeur de la prestation, de la TVA sur cette prestation et du service.

Il convient donc d'exclure cette TVA pour le calcul du service à répartir, service dû sur la prestation mais non sur la TVA.

Afin de faciliter le calcul de ce service, il existe des coefficients de conversion permettant de retrouver l'assiette du chiffre d'affaires qui doit supporter le montant du service et par là même le montant du service à répartir.

Ce coefficient appliqué à la recette donne l'assiette sur laquelle il convient d'appliquer le taux de 15 p. 100 pour connaître le montant du service dû au personnel.

Article 34 Bulletin de paye (art. L 143-3)

L'ensemble du personnel, sauf les extra, est payé au moins une fois par mois à date fixe avec possibilité d'acompte (un au minimum).

À l'occasion de chaque paye, il est remis à chaque salarié un bulletin de dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur, et en particulier par celles du décret du 19 décembre 1959.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications suivantes :

Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

La référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, et les numéros d'immatriculation sous lesquels ces cotisations sont versées ;

Le numéro de la nomenclature des activités économiques code APE caractérisant l'activité de l'entreprise ;

Les nom et prénoms de la personne à qui est délivré le bulletin de paye, l'emploi qu'elle occupe et son coefficient hiérarchique ;

La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures normales, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ;

Les heures de délégation des représentants du personnel ;

Le montant et la nature des primes allouées, ainsi que le montant des avantages en nature ;

Le montant de la rémunération brute du salaire ;

La date du congé et le montant de l'indemnité correspondante ;

La nature et le montant des diverses déductions opérés sur cette rémunération brute ;

Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié ;

La date du payement de la rémunération.

Article 35 Frais et redevances

À l'occasion de l'embauchage ou du débauchage et au cours de l'exercice normal du travail, il est formellement interdit aux employeurs, gérants ou concessionnaires, d'imposer aux salariés des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous forme de frais, redevances, casse ou consignes, ou sous toute autre dénomination et pour quelque objet que ce soit, sauf dégradation volontaire.

Article 36 Débours

L'établissement n'est responsable des débours faits pour le compte des clients que s'ils ont été ordonnés par le directeur ou son représentant qualifié.

Chapitre VII Hygiène et sécurité

Article 37 Hygiène et sécurité

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

Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions de travail et augmenter le climat de prévention. Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des décrets du 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1^{er} août 1947.

Dans les établissements occupant d'une façon habituelle un minimum de cinquante salariés, un comité d'hygiène et de sécurité sera constitué. Il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative aux comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, il est formellement interdit de fumer dans tous les lieux où sont entreposées, préparées ou servies des denrées consommables (cuisine, cafeterie, restaurant...). L'état d'ivresse caractérisée, comme le non-respect systématique des dispositions d'interdiction de fumer, peuvent être sanctionnés.

Article 38 Pharmacie de secours

La pharmacie de secours devra être convenablement approvisionnée et mise à la disposition du personnel.

Chapitre VIII Dispositions diverses

Article 39 Retraite complémentaire

(Voir annexe Retraite complémentaire)

(Voir aussi accord national du 30 juin 1998)

Tous les salariés bénéficient d'une retraite complémentaire en conformité des accords antérieurement signés entre les parties et figurant en annexe de la présente convention.

Article 40 Conciliation

- a) En cas de litige survenant au sujet d'un ou plusieurs salariés à l'intérieur d'un établissement, la commission de conciliation s'efforcera de régler le différend, commission convoquée à la demande de la partie la plus diligente. Si dans un délai de quatre jours, aucune solution n'intervient, le tribunal prud'homal sera saisi.
- b) Si le litige concerne l'application de la présente convention et a une portée plus générale, la commission paritaire professionnelle sera saisie du différend dans un délai de quatre jours après que le secrétariat du syndicat concerné en aura été avisé.
- c) La commission paritaire professionnelle est composée de deux représentants des salariés par organisation syndicale et d'un nombre égal de représentants patronaux. Elle est présidée alternativement par année tantôt par un représentant des salariés, tantôt par un représentant des employeurs.
Pour la première année, la présidence sera assurée par un représentant des employeurs.
La commission sera convoquée par lettre recommandée, avec accusé de réception, à la diligence de son président saisi du différend. Elle disposera d'un délai de dix jours pour examiner et trancher le différend.
Pendant la durée de la procédure de conciliation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out.
- d) À l'expiration du délai prévu pour la procédure de conciliation professionnelle, les parties pourront, si elles le désirent, saisir d'autres instances.

Article 41 Extension

Les organisations signataires ont convenu de demander au ministre du travail l'extension de la présente convention.

Article 42 Adhésion

Conformément à l'article L 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux secrétariats des conseils des prud'hommes des Bouches-du-Rhône (Marseille-Aix et Arles).

Article 43 Affichage - Dépôt

La présente convention sera déposée aux conseils des prud'hommes des Bouches-du-Rhône selon les dispositions de l'article R 132-1 du code du travail.
Tout établissement occupant du personnel est soumis à la présente convention.
Un exemplaire du présent texte sera tenu à la disposition du personnel.

Annexes

Classification

Catégories professionnelles

1^{ère} 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 d'un 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 315) :

Agent de maître 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 commerciale et une part de responsabilité équivalente.

Cadre (coefficients 320 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 des collaborateurs de toutes natures, ouvriers, employés, techniciens, maîtrise, administratifs ou commerciaux.

Café-Bar

1^{ère} catégorie exceptionnelle Établissement de luxe 1^{ère} classe patente ;

2^e catégorie Établissement moyen ;

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

Désignation	Coefficients			Catégorie
	1	2	3	
Bar :				
Commis de bar (moins de trois ans de pratique)	145	140	135	3
Barman ou barmaid	180	180	175	5
Cave :				
Pompier débutant (moins de deux ans de métier)	115	115	115	2
Pompier	125	125	120	2
Sommelier verneur	125	125	-	2
Caviste (moins de trois ans de métier)	130	130	125	3
Caviste (plus de trois ans de métier)	155	155	150	4
Sommelier de salle (plus de trois ans de pratique)	180	180	175	5
Chef sommelier-caviste (plus de trois employés sous son ordre)	185	185	180	5
Salle :				
Garçons de comptoir (plus de trois ans de métier)	155	155	150	4

Garçon limonade/restaurant serveur (plus de trois ans)	155	155	150	4
Chef de rang	180	180	175	5
Employé au vestiaire	120	120	115	2
Officier, officière, verrier, verrière	110	110	110	1
Nettoyeur	110	110	110	1
Femme de ménage et balayeur	105	105	110	1
Commis débarrasseur	115	115	115	2
Vendeuse fleur ou pâtisserie	130	130	125	3
Téléphoniste	130	130	125	3
Caissier ou caissière main courante, espèces, machine, jetons (moins de trois ans de pratique)	130	130	125	3
Caissier ou caissière (plus de trois ans de pratique tout système)	155	155	150	4
				Échelons
Maîtrise : premier caissier ou caissière	220	220	220	3
Maîtrise : gérant de bar sans personnel	220	220	220	3
Cave :				
Maîtrise : chef caviste (plus de trois employés sous ses ordres)	220	220	220	3
Salle :				
Maîtrise : chef sommelier (plus de trois employés sous ses ordres)	220	220	220	3
Bar :				
Maîtrise : gérant de bar	220	220	220	3
Maîtrise : chef barman (plus de trois personnes sous ses ordres)	260	260	260	2
Cadre : chef barman (plus de cinq personnes sous ses ordres)	320	320	320	2
Salle :				
Cadre : premier gérant de limonade	320	320	320	1
Cadre : directeur de bar-hôtel (plus de cinq ans chef barman)	370	370	-	1
Cadre : directeur indépendant de bar-café	500	500	-	1
Cadre : directeur indépendant brasserie	600	600	-	1
Spécial hors réglementation				
Assistant de direction moins de deux ans de pratique		190		
Assistant de direction plus de deux ans de pratique		220		

Restaurant

1^{ère} catégorie exceptionnelle Établissement de luxe.

2^e catégorie Établissement moyen.

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

Désignation	Coefficients			Catégorie
	1	2	3	
Salle :				
Vendeuse de fleurs	130	130	125	3
Téléphoniste	130	130	125	3
Caissier ou caissière tout système	130	130	125	3
Caissier ou caissière tout système plus trois ans	155	155	150	4
Lingerie :				
Lingère moins de deux ans de pratique	120	120	115	2
Lingère plus de deux ans de pratique, travaillant sous les ordres d'une lingère	130	130	125	3
Lingère de plus de trois ans de pratique ou seule	140	140	135	3
Première lingère	150	150	145	4
Cave :				
Sommelier verseur	125	125	-	2
Caviste moins de trois ans de métier	130	130	125	3
Caviste plus de trois ans de métier	155	155	150	4
Sommelier de salle plus de trois ans de pratique	180	180	175	5
Chef sommelier ou caviste moins de trois employés	185	185	180	5
Bar :				
Commis de bar	145	140	135	3
Barman	180	180	175	5
Salle :				
Commis débarrasseur	115	115	115	2
Commis de suite	125	125	120	2
Serveur réfectoire personnel	120	120	120	2
Garçon de restaurant serveur plus de trois ans de métier	155	155	150	4
plus de trois ans de métier	180	180	175	5
Hall :				
Chasseur	110	110	-	1
Employé aux lavabos, vestiaires, porte	110	110	-	1
Employé aux vestiaires	120	120	115	2
Portier, voiturier de restaurant	135	135	130	3
Chef chasseur	155	155	155	4
Salle :				
Femme de ménage et balayeur	105	105	100	1
				Échelons
Salle :				

Premier caissier(ière) de restaurant	220	220	-	3
Chef lingère ayant plus de trois personnes sous ses ordres	220	220	-	3
Cave :				
Chef caviste plus de trois personnes sous ses ordres	220	220	-	3
Chef sommelier plus de trois personnes sous ses ordres	220	220	-	3
Salle :				
Gérant surveillant	220	220	-	3
Spécial :				
Gérant de cantine moins de cinq cents couverts	220	220	-	3
Premier comptable sous ordre chef comptable	260	260	-	2
Salle :				
Trancheur	260	260	-	2
Maître d'hôtel	260	260	-	2
Spécial :				
Gérant de cantine 500 à 1 000 couverts	260	260	-	2
Chef comptable	320	320	-	Cadre
Salle :				
Premier maître d'hôtel	320	320	-	Cadre
Spécial :				
Gérant de cantine de plus de 1 000 couverts	320	320	-	Cadre
Directeur de restaurant cuisine de 20 à 40 personnes	370	370	-	Cadre
Directeur restaurant de plus de 40 personnes en cuisine	400	400	-	Cadre
Directeur de restaurant indépendant	600	600	-	Cadre
Chef contrôleur ou staticien	400	400	-	Cadre
Chef du personnel et service administratif	400	400	-	Cadre
Chef comptable	450	450	-	Cadre

Cuisine

- 1^{ère} catégorie exceptionnelle Établissement de luxe ;
2^e catégorie Établissement moyen ;
3^e catégorie Établissement de moins de deux salariés (artisans).

Désignation	Coefficients			Catégorie
	1	2	3	
Office :				
Femme de ménage et balayeur	105	105	100	1

Nettoyeur	110	110	110	1
Office :				
Officier, officière, verrier et verrière	110	110	110	1
Serveur de réfectoire	115	115	110	2
Commis d'économat (distributeur)	125	120	120	2
Étagère - Fruitière	125	125	120	2
Écailler	140	140	-	3
Économe seul	155	155	150	3
Plonge :				
Légumière	110	110	110	1
Garçon ou fille de cuisine et passe-plat	120	120	115	2
Essuyeur-accrocheur	120	120	120	2
Vaisselleur	135	135	130	3
Argentier	130	130	125	3
Tournant	150	150	145	4
Plongeur travaillant seul	150	150	145	4
Plongeur de cuivre ou batterie	150	150	145	5
Chef plongeur de 5 à 10 personnes/ordre	160	160	155	5
Chef plongeur de 10 à 40 personnes/ordre	170	170	-	5
Cuisine :				
2 ^e commis moins de deux ans de métier	125	125	125	2
Commis de plus de deux ans de métier	135	135	130	3
Premier commis sans spécialité	165	160	155	4
Deuxième commis plus de trois ans de métier	155	150	150	4
Commis cuisinier plus de trois ans de métier	155	150	150	4
Cuisinier (ière) préparant repas du personnel et des patrons moins de trente repas	150	150	150	4
Cuisinier (ière) préparant repas du personnel et des patrons de trente à cinquante repas	160	150	150	4
Chef de partie cuisine moins de vingt personnes	185	180	175	5
Chef pâtissier	185	180	-	5
Ouvrier boucher (chef)	180	175	-	5
Chef partie cantine	-	170	170	5
Chef communal	175	-	-	5
Cuisinier (ière) repas patron plus personnel plus de cinquante couverts	170	170	170	5
Cuisinier (ière) cantine moins de quatre-vingts couverts	-	190	190	5
Équipier :				
Équipier	115	115	115	2
Équipier premier moins de trois employés sous les ordres	130	130	130	2

Premier équipier plus de trois employés sous les ordres	140	140	-	3
Premier équipier plus de cinq employés sous les ordres	150	150	-	3
Réfectoire :				
Deuxième serveuse	115	115	115	2
Première serveuse	120	120	120	2
Cuisine :				
Premier commis avec spécialité	175	170	165	5
Ouvrier boucher de cantine	-	165	165	5
Économat :				
Commis d'économat	110	110	-	1
Commis d'économat	115	115	-	2
Premier commis d'économat	125	125	-	2
Économe seul	155	155	150	4
Économe avec trois commis sans achat	170	170	165	5
Économe ou acheteur effectuant les achats	185	185	180	5
Maîtrise				
Salle :				
Premier caissier (ière) de restaurant	220	220	220	3
Économat :				
Chef économe plus de trois commis sous ses ordres	220	220	-	3
Cave :				
Chef caviste plus de trois sommeliers sous ses ordres	220	220	-	3
Salle :				
Chef sommelier plus de trois sommeliers	220	220	-	3
Cuisine :				
Sous-chef de cuisine avec partie	220	220	220	3
Chef pâtissier cuisine plus de vingt personnes	220	220	220	3
Chef de partie cuisine plus de vingt personnes	220	220	-	3
Plonge :				
Chef surveillant plongeur plus de quarante personnes	220	220	-	3
Salle :				
Gérant surveillant	220	220	220	3
Cantine :				
Gérant de cantine moins de cinq cents couverts	220	220	-	3
Cuisine :				
Chef de cuisine moins de quarante personnes sous ses ordres	220	220	220	3
Chef cuisinier (ière) moins de cinquante couverts ou repas	220	220	220	3

Sous-chef de cuisine moins de dix personnes sous ses ordres	260	260	260	2
Chef de cuisine moins de dix personnes sous ses ordres	260	260	260	2
Chef de cuisine avec apprentis sous ses ordres	260	260	260	2
Chef travaillant seul	260	260	260	2
Aboyeur	260	260	260	2
Cantine :				
Gérant de cinq cents à mille couverts	260	260	-	2
Chef de cuisine de dix à vingt personnes sous ses ordres	260	260	-	2
Cuisine :				
Chef cuisinier (ière) travaillant seul ou moins de dix personnes sous ses ordres plus de cinquante repas servis	160	160	160	2
Cadres				
Cuisine :				
Chef de cuisine dix à vingt personnes sous ses ordres	320	320	-	1
Sous-chef de cuisine plus de vingt personnes sous ses ordres	320	320	-	1
Chef pâtissier moins de cinq personnes sous ses ordres	320	320	-	1
Gérant de cantine plus de mille couverts	320	320	-	1
Cantine :				
Chef de cuisine plus de vingt personnes sous ses ordres	320	320	-	1
Cuisine :				
Chef de cuisine vingt à trente personnes sous ses ordres	360	-	-	1
Salle :				
Directeur restaurant cuisine vingt à quarante personnes	360	-	-	1
Cuisine :				
Chef de cuisine plus de quarante personnes	400	-	-	1
Salle :				
Directeur restaurant cuisine plus de quarante personnes	400	-	-	1
Directeur indépendant restaurant, brasserie	600	-	-	1

Hôtel

1^{ère} catégorie exceptionnelle Établissements de luxe quatre étoiles ;

2^e catégorie Établissement moyen trois étoiles ;

3^e catégorie Établissement 2 et 1 étoile plus préfecture.

Désignation	Coefficients			Catégorie
	1	2	3	
Équipier :				

Équipier	115	115	115	2
Premier équipier moins de trois employés sous ses ordres	130	130	130	2
Premier équipier plus de trois employés sous ses ordres	140	140	140	3
Premier équipier plus de cinq employés sous ses ordres	150	150	-	3
Caféterie :				
Préposé monte-plats	120	120	120	2
Aide cafetier(ière)	125	125	120	2
Cafetier(ière) seul ou avec aide	140	140	135	3
Premier cafetier(ière) avec plus de deux aides	150	150	-	3
Réfectoire :				
Deuxième serveuse	115	115	115	2
Première serveuse	120	120	120	2
Économat :				
Commis d'économat	110	110	-	1
Commis d'économat	115	115	-	2
Premier commis d'économat	125	125	-	2
Économe seul	155	155	150	4
Économe moins de trois commis sous ses ordres	170	170	165	5
Économe ou acheteur effectuant achat	185	185	180	5
Lingerie :				
Lingère moins de deux ans de pratique	120	120	115	2
Lingère plus de deux ans de pratique sous les ordres de la lingerie	135	135	130	3
Lingère plus de trois ans de pratique ou seule	150	150	145	4
Première lingère	150	150	145	4
Première lingère	170	170	165	5
Comptabilité :				
Contrôleur de bons, livres sous ses ordres	130	130	130	2
Employé écriture comptage et classement	120	120	120	2
Pointeur ou surveillant aux portes	125	125	120	2
Divers-courrier :				
Commis courrier	115	115	115	2
Chef salle courrier, seul ou un employé	125	125	125	2
Chef salle courrier plus de deux employés	135	135	135	3
Divers-courrier :				
Surveillant	135	135	135	3
Secrétaire réception jour et nuit moins de deux ans de pratique, une langue étrangère	145	130	130	3
Caissier(ière), réceptionnaire, téléphoniste, main courante plus de cinquante chambres	140	135	-	3

Caissier(ière), réceptionnaire, téléphoniste main courante moins de cinquante chambres	135	130	-	3
Standard une ou plusieurs langues étrangères	155	155	150	4
Main courantier plus de trois employés sous ses ordres	165	165	160	4
Secrétaire réception jour et nuit parlant une langue étrangère ayant deux à quatre ans de pratique	150	150	150	4
Réceptionnaire jour ou nuit une langue étrangère ayant plus de quatre ans de pratique	180	180	175	5
Étages :				
Femme de ménage	105	105	105	1
Valet et femme de chambre ayant moins de deux ans de pratique	120	120	115	2
Deuxième commis d'étage ayant moins de deux ans de pratique	120	120	115	2
Gouvernante ayant sous ses ordres une gouvernante ayant moins de trois ans de pratique	140	135	130	3
Premier commis ayant moins de trois ans de pratique	130	125	125	3
Valet et femme de chambre ayant plus de deux ans de métier	135	135	130	3
Valet et femme de chambre ayant plus de trois ans de métier	155	155	145	4
Sommelier d'étage une langue étrangère	175	175	-	5
Réception :				
Téléphoniste non standard	125	125	120	2
Employé d'écriture effectuant le relevé des notes courantes (formation simple)	130	130	130	3
Contrôleur bons ou livres seul	140	140	140	3
Contrôleur bons ou livres ayant un à trois employés sous ses ordres	150	150	145	4
Aide-comptable teneur de livres	150	150	145	4
Comptable/ordre chef comptable	185	185	180	5
Concierge et hall :				
Groom	100	100	100	1
Chasseur pas de langue étrangère	110	110	110	1
Employée lavabos	110	110	105	1
Garde meubles	120	120	-	2
Voiturier, liftier, bagagiste pas de langue étrangère	120	120	115	2
Veilleur de nuit	-	-	115	2
Veilleur de nuit aidant le concierge ou faisant concierge/petite maison	125	125	125	2
Employée au vestiaire	120	120	115	2
Voiturier, liftier, chasseur, bagagiste parlant une langue étrangère	135	130	125	3
Voiturier, liftier, chasseur, bagagiste parlant deux langues étrangères	140	135	130	3
Portier voiturier de cercle	135	130	-	3
Tournant concierge	160	155	150	4
Employé aux renseignements	160	155	150	4

Conciergerie de nuit moins de 100 chambres	-	-	150	4
Conciergerie de nuit 100 à 200 chambres	-	-	155	4
Conciergerie de nuit plus de 200 chambres	-	-	155	4
Chef chasseur	155	155	-	4

Maîtrise

	Coefficients
2 ^e échelon :	
Gérant d'hôtel 1 étoile ou hôtel meublé pas de personnel	220
Ménage gérant d'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/ordre	220
Deuxième conciergerie 3 étoiles moins de 100 chambres	220
Conciergerie de nuit 3 étoiles moins de 200 chambres	220
Chef téléphoniste standard trois positions	220
Chef lingère ayant trois personnes/ordre	220
Chef économiste ayant trois commis sous/ordre	220
1 ^{er} échelon :	
Gérant d'hôtel 1 étoile ou hôtel meublé ayant du personnel	260
Ménage gérant d'hôtel ou hôtel meublé ayant du personnel	260
Réceptionnaire seul 4 et 3 étoiles	260
Réceptionnaire de nuit 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres	260
Caissier d'hôtel	260
Deuxième conciergerie 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres	260
Conciergerie 3 étoiles moins de 100 chambres	260
Conciergerie de nuit 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres	260

Premier comptable sous les ordres d'un chef comptable	260
Gouvernante seule	260
Chef d'étage	260
Chef de réception 3 étoiles moins de 100 chambres	260

Cadres

	Coefficients
Sous-chef de travaux 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres	320
Chef d'entretien vingt ouvriers/ordre 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres et plus de quinze ouvriers autres établissements	320
Chef réception 3 étoiles moins de 200 chambres	320
Premier réceptionnaire 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres	320
Chef caissier hôtel 1 ou plusieurs employés/ordre	320
Concierge 3 étoiles moins de 200 chambres	320
Chef comptable travaillant seul	320
Première gouvernante hôtel 3 étoiles moins de 200 chambres	320
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 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres	375
Directeur restaurant d'hôtel cuisine plus de 40 personnes	400
Chef contrôleur staticien	400
Concierge 4 et 3 étoiles plus de 200 chambres	400
Chef du personnel et service administratif	400
Chef de travaux plus de vingt ouvriers 3 et 4 étoiles plus de 200 chambres et quinze ouvriers (autres établissements)	400
Sous-directeur d'hôtel	450
Chef comptable	450

Cadres supérieurs : directeur d'hôtel (tous hôtels) 3, 4, 2, 1 étoile 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 de 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 :	
Hôtel de plus de 150 chambres :	
4 étoiles	650
3 étoiles	550
2 étoiles	450
1 étoile	450
Hôtel de 50 à 149 chambres :	
4 étoiles	650
3 étoiles	460
2 étoiles	380
1 étoile	380
Hôtel jusqu'à 50 chambres :	
4 étoiles	460
3 étoiles	370
2 étoiles	330
1 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'entraîne ce genre d'existence sur la vie familiale, ne doivent pas être déduits des émoluments en espèces fixes.

Le directeur doit connaître parfaitement plusieurs langues étrangères.

Retraite complémentaire

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

Article 1

En complément de l'accord qui avait permis l'affiliation à un régime de retraite à compter du 1^{er} janvier 1966, d'une partie du personnel de la profession, une extension est prévue dans les conditions ci-après.
Le présent accord est conclu pour le département des Bouches-du-Rhône et engage les entreprises de l'industrie hôtelière, reprise à la nomenclature des activités économiques (1959) sous les numéros 771, 772, 781, 782 et 783.

Article 2

Les entreprises ci-dessus définies quel que soit le nombre de leurs employés adhéreront à un régime de retraite complémentaire des salariés.

Article 3

Les caisses agréées sont :

La Caisse générale interprofessionnelle des salariés (CGIS) ;

Le Régime interprofessionnel de prévoyance des salariés (RIPS) ;

Le Groupement interprofessionnel de prévoyance des salariés (GIPS).

Article 4

Sera affilié tout le personnel sédentaire, non bénéficiaire de la convention collective des cadres du 14 mars 1947, âgés de vingt et un an au moins et de soixante-cinq ans au plus ayant accompli dans l'entreprise une période probatoire de six mois, y compris agents de maîtrise et cadres.

Article 5

Pour son affiliation, le personnel dit "saisonnier" devra justifier de trois mois, de présence dans une même entreprise pouvant être répartie sur deux années consécutives, séparée par fraction de trois mois.

Article 6

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

Article 7

Le taux de cotisation est fixé pour toutes les entreprises à 4 p. 100 (2 p. 100 cotisation patronale et 2 p. 100 cotisation ouvrière).

Article 8

Les cotisations sont calculées sur le salaire déplafonné et affiliation des cadres au premier franc jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.

Pour le personnel au pourboire direct ou réparti, sans intervention de l'employeur, les cotisations seront calculées sur les salaires forfaitaires servant de base aux cotisations de Sécurité sociale.

Article 9

Les avantages supplémentaires à ceux ci-dessus accordés dans certaines entreprises, seront bien entendu maintenus.

Article 10

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} juillet 1970.

Article 11

Un exemplaire de cet accord sera déposé aux tribunaux des prud'hommes du département.

Salaires

Barème des salaires applicable au 1^{er} mai 1979

(Extrait du barème des points sur la base de 191 heures 10 pour l'ensemble des employés)

Coefficients	Salaire de base mensuel	Salaire de base journalier	Salaire horaire
	Francs	Francs	Francs
100	2 027,22	77,97	10,60
105	2 028,22	78,00	10,61

110	2 028,22	78,00	10,61
115	2 029,22	78,04	10,61
120	2 030,22	78,08	10,62
125	2 030,22	78,08	10,62
130	2 030,22	78,08	10,62
135	2 030,22	78,08	10,62
140	2 032,22	78,16	10,63
145	2 034,22	78,23	10,64
150	2 036,22	78,31	10,65
155	2 038,22	78,39	10,66
160	2 040,22	78,47	10,67
165	2 042,22	78,54	10,68
170	2 044,22	78,62	10,69
175	2 046,22	78,70	10,70
180	2 048,22	78,77	10,71
185	2 050,22	78,85	10,72
190	2 052,22	78,93	10,73
195	2 054,22	79,00	10,74
200	2 078,22	79,93	10,87
210	2 098,22	80,70	10,97
220	2 118,22	81,47	11,08
240	2 158,22	83,00	11,29
260	2 198,22	84,54	11,50
280	2 228,22	85,70	11,65
300	2 278,22	87,62	11,92
320	2 318,22	89,16	12,13
340	2 378,22	91,47	12,44
360	2 438,22	93,77	12,75
380	2 498,22	96,08	13,07
400	2 538,22	97,62	13,28
450	3 027,22	116,43	15,84
500	3 527,22	135,66	18,45
600	4 027,22	154,89	21,07

(Nourriture mensuelle : 379,08 F ; nourriture par jour : 14,58 F ; nourriture horaire : 1,98 F).