

# Synthèse de la convention collective Hôtels, cafés, restaurants

## Alpes-de-Haute-Provence

### ■ Section 1 : Champ d'application

◆ Art. 1

**1 Champ d'application professionnel** ■ Industrie hôtelière (hôtels, cafés, restaurants) quelle que soit la forme de leur exploitation et sans aucune exception.

**2 Champ d'application territorial** ■ Département des Alpes-de-Haute-Provence.

### ■ Section 2 : Essai et préavis

◆ Art. 5, 6, 7, 10 et 11

**3 Période d'essai** ■ Saisonniers : 8 jours ; employés : 15 jours ; maîtrise : 3 semaines. Préavis de 24 heures à respecter en cas de rupture de l'essai.

**4 Préavis après essai** ■ Préavis de démission : 8 jours.

Préavis de licenciement : 8 jours avant 6 mois d'ancienneté, 1 mois de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté.

**5 Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis** ■ Uniquement en cas de licenciement, 2 heures payées par jour, avec maximum de 60 heures pour toute la durée du préavis.

- 6 Dispense de préavis** ■ Le salarié licencié peut ne pas effectuer tout ou partie de son préavis sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée.

### ■ Section 3 : Licenciement

◆ Art. 6, 7 et 11

#### 7 Indemnité ■

Ancienneté	> 2 ans	> 5 ans	> 10 ans
Indemnité	1/20 de mois par année (1) 1/10 de mois en application des dispositions légales.	1 mois	2 mois (2) Indemnité légale plus favorable après 16 ans d'ancienneté.
(1) 1/10 de mois en application des dispositions légales. (2) Indemnité légale plus favorable après 16 ans d'ancienneté.			

Indemnité également due par les établissements saisonniers, 2 saisons consécutives ≤ 6 mois correspondant à 1 année de présence.

### ■ Section 4 : Départ en retraite

◆ Art. 16

#### 8 Départ volontaire à 65 ans ■

Ancienneté	10 à 15 ans compris	15 à 20 ans compris	> 20 ans
Indemnité	1 mois	2 mois	3 mois

**9 Base de calcul** ■ Salaire mensuel de l'intéressé en vigueur au moment de son départ effectif.

Indemnité également due pour les établissements saisonniers, 2 saisons consécutives ≤ 6 mois correspondant à 1 année de présence.

**10 Départ volontaire à 60 ans ou mise à la retraite par l'employeur** ■ Absence de disposition conventionnelle

**Section 5 : Maladie, maternité, accident**

◆ Art. 9 et 15

**11 Maladie et accident du travail** ■

**1° Indemnisation :**  
absence de disposition conventionnelle

**2° Maladie et congés payés :**  
absences pour maladie non prises en compte pour le calcul des congés payés.

**3° Garantie d'emploi en cas de maladie :**  
pendant 2 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté, 4 mois de 2 à 5 ans d'ancienneté et 6 mois après 5 ans d'ancienneté.

**12 Maternité** ■ Absence de disposition conventionnelle.

**Section 6 : Dispositions particulières**

**13 Congés payés exceptionnels pour événements familiaux** ■

Mariage	salarié	7 jours dont 4 payés
	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours, 4 jours après 1 an d'ancienneté

Décès	enfant	3 jours (1) Plus délai de route non payé.
	conjoint, père, mère	2 jours, 3 jours après 1 an d'ancienneté (1) Plus délai de route non payé.
	beaux-parents, frère, soeur	1 jour (1) Plus délai de route non payé.
Événement dans la vie	enfant	1 jour
(1) Plus délai de route non payé.		

Art. 17

#### 14 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■ Avantages accordés avant 1982 consistant en un supplément d'indemnité ou un supplément de jours de congé.

Congés ou indemnités accordés après 5 ans de présence à raison d'un jour supplémentaire par période de 5 ans.

**Remarque :** l'indemnité est égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal divisé par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Art. 17

#### 15 Jours fériés ■ En plus du 1<sup>er</sup> mai, attribution et paiement aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté des 5 jours fériés suivants : 1<sup>er</sup> janvier, 14 juillet, 15 août, lundi de Pâques et 25 décembre.

Ceux de ces jours fériés, qui n'ont pu être chômés, sont compensés soit en jours de repos (s'ajoutant au congé annuel ou pris en morte saison), soit en indemnité payée à la fin du mois à raison d'1/26 du salaire mensuel.

Lorsque l'un de ces jours fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, il est payé ou compensé comme s'il avait été travaillé.

◆ Art. 14

## ■ Section 7 : Classification et salaires minima

- 16 Classification** ■ La CC reprend l'importante classification résultant des arrêtés Parodi ( ♦ Arrêté du 22-2-46, JO 27-2-46) non reproduite ci-après.
- 

Cette classification comprend 7 catégories professionnelles.

Dans chaque catégorie, les emplois sont assortis d'un coefficient qui varie selon la catégorie de l'établissement (1<sup>re</sup> catégorie : établissements de luxe ; 2<sup>e</sup> catégorie : établissements moyens ; 3<sup>e</sup> catégorie : établissements artisanaux de 2 salariés).

- 17 Salaires** ■ Aucun accord n'a été publié depuis 1970.
-