

Synthèse de la convention collective Hôtels, cafés, restaurants

Saint-Pierre-et-Miquelon

Convention collective départementale du 10 juillet 1981

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1981, JO 4 décembre 1981)

(Annulée et remplacée par la Convention collective territoriale « Commerce, services, commerciaux et hôtels, cafés restaurants : Saint-Pierre-et-Miquelon » du 7 nov. 2012, non étendue)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat patronal.

Syndicat(s) de salariés :

CGTFSM.

Dispositions générales

Article 1

La présente convention collective régit les conditions de travail entre :

D'une part, les employeurs dont l'activité dans le département, ressortit sur les professions définies dans le champ d'application de la nouvelle convention collective (voir annexe I) ;

Et, d'autre part, les salariés occupés par ces employeurs dans le département ou engagés par eux dans ce département, ou envoyés en déplacement sans changement de résidence.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature dudit accord.

Des dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ce contrat sont moins avantageuses ou équivalentes pour les travailleurs qui en bénéficient.

Article 2

Les parties conviennent de se réunir chaque année dans les dix premiers mois d'avril et d'octobre afin de réexaminer les taux de salaires et accessoires.

Article 3 Procédure de révision et de dénonciation

1. Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un objet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2. Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant d'un mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours. Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 4 Droit syndical - Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.
L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :
À ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
À ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;
Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.
Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

les opinions des travailleurs ;
leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observance des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Article 5 Droit syndical dans les entreprises

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, conformément au respect des droits et des libertés garanties par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent librement s'organiser dans les entreprises, selon des dispositions au titre I du livre IV du Code du Travail, et notamment l'article L 412-4, c'est-à-dire, :

- a) Libre constitution des syndicats ;
- b) Réunion des syndiqués une fois par mois ;
- c) Liberté des collectages des cotisations, d'affichage et de diffusion des journaux et des tracts syndicaux ;
- d) Local obligatoire dans les établissements de plus de cinquante salariés ;
- e) Heures payées aux délégués syndicaux à partir de cinquante salariés ;
- f) Des accords peuvent améliorer ces dispositions dans les conventions collectives d'entreprises.

Article 6 Délégués du personnel

(Article L 420-1 et L 431-1 du Code du Travail)

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel est réglée par les dispositions législatives en vigueur, et notamment par les articles L 420-1 et suivants du Code du Travail.

La direction devra afficher les listes des candidats au moins quarante-huit heures à l'avance pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme indiqué dans le Code du Travail selon l'effectif de l'établissement (nombre de salariés, cadres compris).

Sont éligibles les salariés ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée, qui sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Article 7 Bulletin de paie

Il sera remis à chaque salarié lors de chaque paie un bulletin de salaire conforme à l'article R 143-2 du Code du Travail.

Article 8 Période d'essai

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauchage d'un salarié n'est confirmé qu'à l'expiration de cette période.

La durée de la période d'essai ne pourra excéder un mois renouvelable une fois.

Pendant toute la durée de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis à observer.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la

période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié qu'au cas où cette visite conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé définitivement.

Article 9 Épreuve d'essai

Au cas où une épreuve d'essai serait effectué, le temps passé à l'accomplissement de cette épreuve sera rémunéré au taux du salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant. La durée de l'épreuve d'essai sera fixée conjointement entre le salarié et l'employeur ou son mandataire.

Article 10 Ancienneté

L'ancienneté s'entend par la présence continue dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie différemment selon qu'il s'agit des congés payés, du licenciement ou du préavis.

Le temps de... est-il considéré comme travail effectif pour :	Mala-die	Mater-nité, adop-tion	Mala-die prof., accid. de travail	Congé pour événements fami-liaux	Mise à pied	Grève	Congés payés précé-dents	Congé de forma-tion ou éduca-tion ouvrière	Rappel ou main-tien sous les dra-peaux	Candi-dats députés ou séna-teurs
Calcul congés	Non	Oui	Oui 1 an	Oui (L 226-1)	Non	Non	Oui	Oui (L 225-2)	Oui	Oui
Calcul ancienneté pour indemn. de licenciem.	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui (L 225-2)	Non	Oui
Calcul ancienneté pour préavis	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui (L. 226-2)	Non	Oui
Prime d'ancienn.	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Oui

Article 11 Rupture du contrat de travail-préavis

Le préavis représente le temps donné à chacune des parties contractantes pour :

En cas de départ volontaire, permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement de l'ouvrier démissionnaire ;

En cas de licenciement, permettre à l'ouvrier licencié de rechercher un nouvel emploi sur la base du temps payé qui lui est alloué.

Départ volontaire

Le salarié devra prévenir de sa démission son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, le départ du préavis débutera le jour indiqué par le cachet de la poste.

Les délais de préavis seront les suivants :

Ancienneté	Préavis	
	Personnels à l'heure mensualisés	Au mois
Moins de 3 mois	3 jours	7 jours
De 3 à 6 mois	7 jours	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois	2 mois

Licenciement

L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié lorsque celui-ci se trouve en congés payés. Dans ce dernier cas, si la lettre du préavis a été envoyée avant le départ en congés l'échéance du préavis est reculée de la durée du congé.

Le préavis en cas de licenciement est fixé dans les mêmes conditions que le préavis pour le départ volontaire.

Entretien préalable

Dans une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié ayant plus d'une année de présence dans l'entreprise, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. La lettre de préavis ne peut être expédiée qu'un jour franc après cet entretien (art. L 122-14-1 du Code du Travail). Dans les entreprises de moins de onze salariés une simple lettre recommandée avec accusé de réception suffit.

Dans les dix jours qui suivent son départ de l'entreprise, le salarié voulant contester la valeur de son licenciement doit demander à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de lui communiquer par écrit, et sous délai de dix jours, les causes réelles et sérieuses de son licenciement (art. L 122-14 du Code du Travail).

Heures de recherche d'emploi

Départ volontaire de licenciement

En cas de départ volontaire les heures de recherche d'emploi ne sont pas rémunérées.
En cas de licenciement les heures de recherche d'emploi sont rémunérées.
Le nombre d'heures de recherche d'emploi est identique que ce soit pour un départ volontaire ou un licenciement et est fixé comme suit :
Préavis de sept jours ou moins : néant.
Autre préavis : deux heures par semaine fixées en accord avec l'employeur ou son mandataire, en cas de désaccord elles sont fixées alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

Indemnités de licenciement

Selon l'ancienneté :
En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, il sera alloué aux salariés une indemnité de licenciement, distincte du préavis selon les termes de l'article L 122-9 et suivant du Code du Travail, calculée sur les bases suivantes :
À partir de deux ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;
Pour les mensualisés ayant plus de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un cinquième par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté.
Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.
Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.
Pour les ouvriers payés à l'heure ayant plus de deux ans d'ancienneté, l'indemnité sera égale à vingt heures par année de présence.

Cessation d'entreprise

La cessation d'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue en cas de licenciement.
S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.
Néanmoins, pour qu'il y ait reprise obligatoire des contrats de travail en cours par le nouvel employeur, il faut toutefois qu'il y ait identité d'entreprise : il doit s'agir de la même entreprise qui continue à fonctionner sous une direction nouvelle tout en conservant son activité antérieure.

Article 12 Prime de départ à la retraite

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté chez le même employeur :

- un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;

- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini comme en matière d'indemnité de licenciement. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature (notamment l'indemnité de licenciement).

Article 13

Tous salariés horaires ou mensuels, sauf travailleurs à domicile, salariés des entreprises de travail temporaire, travailleurs saisonniers, travailleurs intermittents peuvent prétendre au versement de leur salaire en cas de maladie ou accident dans les conditions suivantes :

Conditions

Avoir trois mois d'ancienneté continue dans la même entreprise ;
Être pris en charge par la Sécurité sociale ;
Être soigné en territoire français ou pays de la Communauté européenne ou Canada et États-Unis ;
Justification par certificat médical dans un délai de quarante-huit heures.

Dispositions

Durées pendant lesquelles le salarié perçoit son salaire déductions faites des indemnités journalières de la Sécurité sociale :

Ancienneté continue dans la même entreprise	Horaires	Mensualisés	Mensuels
De 3 mois à 2 ans	15 jours	1 mois	1 mois
Plus de 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois
Pour les mensualisés : 1 ^{er} mois : salaire maintenu à 100 p. 100 sous déduction des indemnités versées par la CPS ; 2 ^e mois : salaire maintenu pour les deux tiers sous déduction des indemnités maladie versées par la CPS.			

Arrêt du travail

Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture de contrat de travail lorsque, sauf cas de force majeure, elles font l'objet dans les trois jours d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical sera toujours exigée.

Toutefois, le chef d'entreprise pourra effectuer le licenciement de l'ouvrier malade lorsqu'il sera obligé

de procéder au remplacement de l'intéressé avant la date présumée de son retour.
Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne pourra dépasser trois mois après la fin de la maladie.
L'ouvrier qui voudra bénéficier de cette priorité devra en informer l'employeur en donnant son adresse. Celui-ci devra l'avertir dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.
Après une absence justifiée pour maladie dépassant trois mois, l'ouvrier devra prévenir son employeur trois jours avant la date de son retour au travail.

Article 13 A Service médical de travail

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical lors de l'embauche, puis au moins une fois par an.

À l'issue de chacun des examens médicaux, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur.

Visite de reprise

Après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, après un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent subir obligatoirement, lors de la reprise du travail, une visite médicale.

Le médecin du travail devra établir une fiche d'aptitude en double exemplaire, dont un sera transmis à l'employeur.

Le temps passé à la visite médicale est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 14 Inaptitude

L'inaptitude physique n'est pas, comme la maladie, un état passager mais bien une incapacité permanente, une impossibilité définitive de remplir le contrat et qui peut logiquement entraîner la rupture de celui-ci.

Premier cas

L'inaptitude n'est pas due aux conditions de travail, ni à un accident de travail, ni à une maladie professionnelle.

Si l'inaptitude est considérée comme une cause de force majeure, l'employeur ne sera pas tenu de verser une indemnité de licenciement, ni une indemnité de préavis, ni de respecter les règles de forme de licenciement.

Si l'inaptitude est considérée comme cause réelle et sérieuse, l'employeur sera tenu de respecter les règles de forme de licenciement et de verser, le cas échéant, l'indemnité de licenciement ; par contre, il ne sera pas tenu de verser une indemnité de préavis.

Deuxième cas

L'inaptitude est due aux conditions de travail, à un accident de travail, à une maladie professionnelle.

L'employeur pourra licencier en respectant les règles de forme de licenciement et sera tenu de verser, le cas échéant, une indemnité de licenciement, double de l'indemnité normale, ainsi qu'une indemnité

de préavis.

Remarque

En cas d'inaptitude due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur est tenu de proposer au salarié, compte tenu des conditions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure prévue notamment à l'article L 122-32-6 du Code du Travail.

Article 15 Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est de quarante-quatre heures pour les cuisiniers, quarante-neuf heures pour les autres personnels, cinquante-quatre heures pour le personnel de gardiennage de nuit.

Le temps de travail est compté à l'exclusion de l'habillage et des repas. Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposeront de trente minutes pour le repas principal et ce temps sera compté dans le temps de travail.

Vêtements de travail

Le temps nécessaire pour mettre ou ôter les vêtements de travail devra s'effectuer en dehors des heures de travail.

Dans le cas contraire, ce temps sera déduit du temps de travail.

Repas

Lorsque le personnel est nourri, la durée de chaque repas sera déduite du temps de travail et évaluée forfaitairement à trente minutes.

Article 16 Repos hebdomadaire

Tout salarié a droit à un jour de congé par semaine.

Article 17 Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale, précisée à l'article 15, sont considérées comme heures supplémentaires et majorées de 25 p. 100 pour les huit premières heures

et de 50 p. 100 au-delà.

La durée hebdomadaire du travail s'entend dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures, et ne doit pas dépasser les plafonds fixés dans le tableau ci-dessous.

Durée maximale du travail

A. Sur une période quelconque de douze semaines consécutives

	Durée normale de présence	Dépassement maximum	Durée moyenne maximum de présence
Personnel de cuisine et femmes de chambre	44 heures	8 heures	52 heures
Autres personnels	49 heures	8 heures	57 heures
Concierges et veilleurs de nuit	54 heures	8 heures	62 heures

B. Au cours d'une même semaine

	Durée normale de présence	Dépassement maximum	Durée moyenne maximum de présence
Personnel de cuisine et femmes de chambre	44 heures	10 heures	54 heures
Autres personnels	49 heures	10 heures	59 heures
Concierges et veilleurs de nuit	54 heures	10 heures	64 heures

C. En cas de circonstances exceptionnelles, le dépassement maximum de cinquante heures peut être porté à soixante heures, ce qui donne en temps de présence

	Durée normale de présence	Dépassement maximum	Durée moyenne maximum de présence
Personnel de cuisine et femmes de chambre	44 heures	20 heures	64 heures
Autres personnels	49 heures	20 heures	69 heures
Concierges et veilleurs de nuit	54 heures	20 heures	74 heures

Les heures de dépassement prévues dans le tableau devront faire l'objet d'une demande d'autorisation à l'Inspecteur du travail.

Femmes de chambre

Du 15 septembre au 15 juin de chaque année les femmes de chambre seront employées à mi-temps, soit vingt-deux heures de durée normale de présence par semaine.

Durant cette période, elles percevront un salaire de base réduit de moitié, les primes d'ancienneté seront calculées par rapport à ce salaire de base.

Elles percevront des heures supplémentaires au-delà de vingt-deux heures de présence par semaine.

Plongeurs, plongeuses et employés de bar

Du 15 septembre au 15 juin de chaque année ces catégories de personnel seront employées à mi-temps, soit vingt-quatre heures trente de durée normale de présence par semaine.

Durant cette période, elles percevront un salaire de base réduit de moitié, les primes d'ancienneté seront calculées par rapport à ce salaire de base.

Elles percevront des heures supplémentaires au-delà de vingt-quatre heures trente de durée normale de présence par semaine.

Article 18 Travail de nuit

Le travail de nuit est celui compris entre 22 heures et 6 heures. Il est interdit aux jeunes de moins de dix-huit ans.

Article 19 Congés payés

Tout salarié qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalant à un mois effectif a droit à deux jours ouvrables de congés par mois de travail. Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé six jours ouvrables par semaine, les jours fériés étant exclus.

Dans le calcul des droits sont assimilés à période de travail le congé payé, le congé pour accident de travail et de trajet et les congés de formation payés ou non, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés d'éducation ouvrière, à l'exclusion du congé de maladie et des autres jours de congés non payés.

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit et affiche le tableau des départs en congé en fonction des nécessités du service.

En tout état de cause, le personnel ne pourra prendre ses congés pendant la période touristique (juillet, août, septembre), sauf accord avec l'employeur.

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés sauf événement imprévu et après consultation et accord de l'employeur et des intéressés.

Lorsque le congé est pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employé a droit à un jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre trois et cinq jours et à deux jours de congé supplémentaire lorsque la durée est supérieure à six jours.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prétendre à prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail sauf accord avec son employeur. Il peut seulement recevoir le cumul de son indemnité de congés payés et des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

En cas de fermeture de l'établissement pour congé, lorsque la durée de la fermeture excède le

nombre de jours auquel le salarié a droit, l'excédent sera pris en compte par l'employeur. Il comptera, par contre, comme temps de présence pour le calcul des droits à congé de l'année suivante. Lorsque les dispositions concernant le chômage partiel seront étendues à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans le cas de la fermeture de l'établissement pour congés, lorsque la durée de la fermeture excédera le nombre de jours auxquels le salarié a droit, sans excéder elle-même la durée légale du congé annuel, l'excédent sera pris en compte au titre du chômage partiel et ne pourra donc être payé par l'employeur. Il comptera, par contre, pour le calcul des droits à congés de l'année suivante. Enfin, le congé doit être pris en principe en une fois. Il pourra toutefois être l'objet de plusieurs fractionnements par accord entre employeur et salarié, avec une durée minimum de douze jours ouvrables pour l'une des périodes de fractionnement, ces douze jours devant être pris pendant la période légale. Les apprentis et les jeunes travailleurs ayant moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à vingt-quatre jours ouvrables de congés, l'excédent des droits normaux qu'ils tiennent de l'article L 232-2 du Code du Travail n'étant pas payé.

Article 20 Indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est fixée au douzième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence et ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

Article 21 Congés spéciaux

Tout employé peut bénéficier, à l'occasion de la naissance d'un enfant, de trois jours de congé à titre de prestations familiales avancées par l'employeur, pris dans les quinze jours encadrant la date de naissance pour le père salarié.

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté continue dans l'entreprise a la possibilité de s'absenter à l'occasion des événements familiaux indiqués ci-dessous, dans la mesure où il fait connaître à son employeur la date prévue de son absence aussitôt que cela lui est possible.

Mariage de l'employé : quatre jours ;

Assister au mariage d'un de leurs enfants : un jour ;

Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : trois jours ;

Assister aux obsèques de leur conjoint : trois jours ;

Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : trois jours.

Dans ces circonstances, il s'agit de jours pris consécutivement sauf accord entre les parties.

Article 22 Classification et indices hiérarchiques

Les classifications et indices hiérarchiques par catégories professionnelles figurent en annexe.

Article 23 Abattement

Une réduction d'indice sera appliquée pour salariés horaires et mensuels de moins de dix-huit ans par l'application des coefficients suivants :

0,90 si moins de dix-huit ans ;

0,80 si moins de dix-sept ans.

Article 24 Remise de la paye

La paye est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si, exceptionnellement, la paye ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paye est faite au mois, pour les salariés mensuels, ou à la quinzaine, ou éventuellement à la semaine pour les salariés à salaire horaire ; des acomptes pourront être versés aux salariés qui en feront la demande ; l'acompte ne pourra excéder le salaire correspondant au travail réellement effectué.

Article 25 Jours fériés

Les jours fériés sont :

1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Cas particulier du 1^{er} mai

Le 1^{er} mai peut ne pas être chômé, dans ce cas le salarié percevra une indemnité en supplément de son salaire.

Cette indemnité sera calculée en fonction du salaire de base et de l'horaire effectué pendant la journée du 1^{er} mai.

Pour les autres jours fériés

Si le jour férié est travaillé, les salariés ayant au moins une année d'ancienneté continue dans l'entreprise cumuleront le nombre de jours fériés non chômés avec leur congé annuel ou récupéreront ces jours fériés en période creuse.

Annexes

Annexe I
Champ d'application

Restaurants, cafés restaurants, brasseries ;
Cantines ;
Traiteurs, repas à emporter ;
Débits de boissons ;
Cafés tabacs ;
Débits de boissons avec spectacles, cabarets de nuit ;
Cafés associés à une autre activité ;
Hôtels avec restaurant ;
Hôtels sans restaurant ;
Entrepreneurs de bals publics ;
Pensions de famille ;
Cafétérias, grills, steaks houses, snacks, coffee shops, fast food, pizzeria, crêperies.

Annexe II Classifications professionnelles

Chef cuisinier : cuisinier hautement qualifié ayant déjà exercé sa fonction dans d'autres établissements similaires ; il est responsable de la gestion de ses stocks et du personnel qu'il a sous ses ordres ; il doit être capable de pouvoir remplacer l'employeur en cas d'absence.

Cuisinier 2^e catégorie : personne qualifiée possédant un CAP ou un BTS de cuisinier, ou un BTH et ayant dix ans d'expérience professionnelle ; capable de gérer son stock et de diriger le personnel qu'il a sous ses ordres.

Cuisinier 1^{re} catégorie : personne chargée de la préparation des plats ; elle devra posséder un CAP de cuisinier depuis trois ans ou six ans d'expérience professionnelle continue, attestée d'un certificat de travail.

Aide cuisinier : personne chargée de la préparation des plats ; elle devra posséder un CAP de cuisinier ou 3 ans d'expérience professionnelle continue depuis trois ans, attestée par des certificats de travail.

Apprenti cuisinier : personne ayant été embauchée sans expérience professionnelle ou ayant une expérience continue de moins de trois ans.

Plongeur, plongeuse 1^{er} catégorie : personne ayant moins de six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise chargée du nettoyage et en particulier du nettoyage du matériel de cuisine, de la vaisselle, des locaux de la cuisine ainsi que de l'entretien du matériel dont elle a l'usage.

Plongeur, plongeuse 2^e catégorie : même définition que ci-dessus mais ayant plus de six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Personnel de bar 1^{er} catégorie : personne ayant moins de trois ans d'ancienneté continue dans l'entreprise et chargée de prendre les commandes, de servir et de desservir les clients du bar et de la salle de bar ; elle entretient journallement le bar ainsi que le matériel ; elle gère le stock du bar et s'occupe des approvisionnements ; elle est chargée de l'encaissement des consommations ; dans le cas d'une brasserie, elle servira les repas ; pour les hôtels elle assurera un service de boisson dans les chambres, sur commande.

Personnel de bar 2^e catégorie : même définition que ci-dessus mais ayant plus de trois ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Personnel de bar 3^e catégorie : personnel de bar 2^e catégorie possédant une haute qualification

professionnelle.

Serveurs, serveuses : personnel chargé de prendre les commandes, de servir et de desservir ; elle assurera l'entretien du matériel et les locaux dont elle a la charge.

Commis : personne polyvalente, chargée de la manutention, de l'entretien et des menus travaux nécessaires à la bonne marche de l'hôtel.

Réceptionniste 1^{re} catégorie : personne chargée de l'accueil, de la préparation, de l'organisation des séjours de la clientèle ; elle enregistre l'arrivée des clients et tient le compte du client ; elle répond aux demandes d'informations ; elle assure une fonction de standardiste ; elle encaisse les sommes dues par les clients de l'hôtel.

Réceptionniste 2^e catégorie : personne répondant à la définition ci-dessus et en outre parfaitement bilingue.

Veilleur de nuit : assure la garde des locaux de 23 heures à 8 heures ; est chargé des fonctions de réception en l'absence du réceptionniste ; peut effectuer un certain nombre de tâches annexes.

Femme de chambre 1^{re} catégorie : personne ayant moins de six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et qui principalement assure l'entretien des locaux de l'hôtel (chambres, salles de bain, couloir, escalier, débarras, etc.) ; en période creuse ou hivernale, elle assure l'entretien et la remise en état des locaux et du linge.

Femme de chambre 2^e catégorie : personne répondant à la définition ci-dessus et ayant plus de six mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Lingère : personne chargée principalement de l'entretien du linge utilisé dans l'établissement (nettoyage, repassage, entretien, etc.) et responsable de l'entretien du matériel dont elle a l'usage.

Annexe III

Salaires

Salaires - Ancienneté - Repas

Salaires

Fonctions	Indices	Salaires	Équivalences
Commis	Smic	2.898,15	40 heures
Apprenti de cuisine	110	3.209,65	44 heures
Femme de chambre 1 ^{re} catégorie	115	3.332,80	44 heures
Femme de chambre 2 ^e catégorie	120	3.455,99	44 heures
Plongeur 1 ^{re} catégorie	115	3.332,80	49 heures
Plongeur 2 ^e catégorie	125	3.579,16	49 heures
Employé de bar 1 ^{re} catégorie	125	3.579,16	49 heures
Employé de bar 2 ^e catégorie	135	3.825,50	49 heures
Employé de bar 3 ^e catégorie	150	4.195,01	49 heures

Fonctions	Indices	Salaires	Équivalences
Réceptionniste 1 ^{re} catégorie	130	3.702,33	49 heures
Réceptionniste 2 ^e catégorie	150	4.195,01	49 heures
Veilleur de nuit	140	3.948,67	54 heures
Aide-cuisinier	140	3.948,67	44 heures
Cuisinier 1 ^{re} catégorie	175	4.808,17	44 heures
Cuisinier 2 ^e catégorie	210	5.673,05	44 heures
Lingère	120	3.455,99	49 heures

Ancienneté

Définition (présence continue dans la même entreprise)

	Taux
Deux ans	3 p. 100
Cinq ans	6 p. 100
Six ans	7 p. 100
Huit ans	9 p. 100
Dix ans	11 p. 100
Douze ans	13 p. 100
Quatorze ans	15 p. 100
Seize ans	17 p. 100
Dix-sept ans	18 p. 100

Cette prime d'ancienneté ne s'applique que sur le salaire de base perçu par le salarié.

Repas

Le personnel employé en dehors des heures normales de repas ne sera pas nourri.

Heure normale repas de midi : 12 heures à 13 h 30.

Heure normale repas du soir : 20 heures à 21 heures.

Lorsque les employés bénéficient d'un repas donné par l'employeur, le repas sera décompté sur le salaire [sur la base de 60 p. 100 du Smic horaire par repas](#) pour les salariés payés au-dessus du Smic.

Pour ceux payés au Smic s'appliquent les dispositions suivantes :

Lorsqu'un repas est fourni par l'employeur, aucun décompte n'est décompté en moins sur la feuille de paye ;

Lorsque deux repas sont fournis par l'employeur, un seul repas est effectué sur la feuille de paye ;
Lorsque aucun repas n'est fourni, un seul repas est décompté en plus sur la feuille de paye.

Serveurs et serveuses de restaurants

Salaire fixe de 600 F par mois plus 10 p. 100 de service.

Au cas où le salaire total mensuel (fixe, service divisé par le nombre d'heures de travail effectif) serait inférieur au taux horaire du Smic, l'employeur s'engage à compléter le salaire total à concurrence du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures effectivement travaillées.

Avenant "salaires" n° 2-85 du 29 novembre 1985

(Étendu par arrêté du 11 mars 1986, JO 19 mars 1986)

Article 1

La partie fixe est de 4.834 F au 1^{er} octobre 1985.

Article 2

Les salaires minima de base applicables à compter du 1^{er} octobre 1985 sont les suivants :

Indice 110 : 5.397,60 F ;

Indice 115 : 5.679,40 F ;

Indice 120 : 5.961,20 F ;

Indice 125 : 6.243,00 F ;

Indice 130 : 6.325,90 F ;

Indice 135 : 6.480,40 F ;

Indice 140 : 6.715,60 F ;

Indice 150 : 7.186,00 F ;

Indice 175 : 8.160,25 F ;

Indice 210 : 9.682,80 F.

Article 3

Les valeurs de points au 1^{er} octobre 1985 sont les suivants :

Indices 110 à 125 : 56,36 F ;

Indice 130 : 49,73 F ;

Indices 135 à 150 : 47,04 F ;

Indice 175 : 44,35 F ;

Indice 210 : 44,08 F.

Article 4

Les parties conviennent que cette augmentation de 7,64 p. 100 sur les salaires d'octobre 1984 a pour but d'apurer l'année 1985. Aucun réajustement au titre de cette année ne pourra être revendiqué par l'une ou l'autre des parties.

Article 5

Les partenaires sociaux décident de se revoir dans la deuxième quinzaine d'avril 1986 pour définir la nouvelle augmentation devant intervenir à cette époque.