

ACCORD D'ENTREPRISE S. H. R.

APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT


EMPLOYE

SOMMAIRE

	<u>Page</u>
ARTICLE 1 : Champ d'application	1
ARTICLE 2 : Droit syndical	2
ARTICLE 3 : Délégués du personnel	2
ARTICLE 4 : Comité d'Entreprise	2
ARTICLE 5 : CHSCT	2
ARTICLE 6 : Comité de groupe	3
ARTICLE 7 : Engagement	3
ARTICLE 8 : Sécurité et hygiène	3
ARTICLE 9 : Période d'essai	4
ARTICLE 10 : Promotion	4
ARTICLE 11 : Mobilité	5
Article 11.1 : Mutation	5
Article 11.2 : Détachement temporaire	5
Article 11.3 : Mise à disposition	6
Article 11.4 : Salariés à temps partiel annuel du secteur scolaire	6
ARTICLE 12 : Préavis	7
ARTICLE 13 : Indemnité de départ en retraite	7
ARTICLE 14 : Durée de travail	8
ARTICLE 15 : Salaires minima	8
ARTICLE 16 : Avantages nature	9
ARTICLE 17 : Utilisation du véhicule personnel	9
ARTICLE 18 : 13 ^{ème} mois	9
ARTICLE 19 : Prime d'ancienneté	11
ARTICLE 20 : Prime de caisse	11
ARTICLE 21 : Prime de tournant	12

JMG IP. MS
JAB

ARTICLE 22 :	Prime d'activité continue	13
	Article 22.1 : Définitions des établissements	13
	Article 22.2 : Salariés concernés	13
	Article 22.3 : Montant de la prime	13
	Article 22.4 : Mutations	13
	Article 22.5 : Révision	14
ARTICLE 23 :	Prime de service minimum	14
	Article 23.1 : Etablissements concernés	14
	Article 23.2 : Montant de la prime	14
	Article 23.3 : Révision	14
ARTICLE 24 :	Prime médaille d'honneur du travail	15
ARTICLE 25 :	Prime de détachement	15
ARTICLE 26 :	Prime de remplacement du chef d'Etablissement	16
ARTICLE 27 :	Frais de garde	16
ARTICLE 28 :	Indemnité de nettoyage	16
	Article 28.1 : Employés de restaurant	16
	Article 28.2 : Cuisiniers	16
	Article 28.3 : Maîtres d'hôtel et serveurs(euses) salle	17
ARTICLE 29 :	Prévoyance	17
	Article 29.1 : Compléments Maladie	17
	Article 29.2 : Compléments Accidents du travail	18
	Article 29.3 : Compléments Maternité	19
	Article 29.4 : Décès ou invalidité permanente absolue	19
ARTICLE 30 :	Mutuelle	20
	Article 30.1 : Organisme de prévoyance	20
	Article 30.2 : Participation financière de l'employeur	20
	Article 30.3 : Bénéficiaires	20
	Article 30.4 : Salariés en congés sans solde	20
	Article 30.5 : Salariés en longue maladie	21
ARTICLE 31 :	Retraite	21
ARTICLE 32 :	Congés	21
	Article 32.1 : Congés annuels	21
	Article 32.2 : Congés supplémentaires pour ancienneté	22
	Article 32.3 : Congés supplémentaires pour fractionnement	22
	Article 32.4 : Congés sans solde	22
	Article 32.5 : Congés supplémentaires des mères de famille	23
	Article 32.6 : Rentrée scolaire	23
	Article 32.7 : Congés spéciaux	24
ARTICLE 33 :	Ponts	25
ARTICLE 34 :	Chaussures de sécurité	26
ARTICLE 35 :	Mesures en faveur des femmes enceintes	26
	Article 35.1 : Réduction de la durée journalière de travail	26
	Article 35.2 : Aménagement du poste de travail	26
	Article 35.3 : Visites prénatales	26
ARTICLE 36 :	Durée, dénonciation, révision	27

JMG IP.15


JMG IP. NS



ACCORD D'ENTREPRISE S. H. R.

APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT

EMPLOYE

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord règle les rapports nés de contrats de travail entre la Société SHR et son personnel de statut Employé.

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent à celles énoncées pour le même objet dans la Convention Collective nationale pour le personnel de la restauration collective et dans les accords collectifs et usages existant dans la Société SHR.

Les dispositions législatives ou conventionnelles plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent accord se substitueront à celles-ci mais ne pourront se cumuler. En cas de difficulté d'application ou d'interprétation, les parties signataires conviennent de se rencontrer.

Les avantages acquis par le présent accord ne pourront, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord d'entreprise du 19 janvier 1973 et ses avenants :

- Avenant n° 1 non daté
- Avenant n° 2 non daté
- Avenant n° 3 du 9 mai 1980
- Avenant n° 4 non daté
- Avenant n° 5 du 15 décembre 1981
- Avenant n° 6 du 17 mars 1982,

ARTICLE 2 - DROIT SYNDICAL

Les conditions d'exercice du droit syndical dans l'entreprise sont régies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La Direction veille au respect de l'article L 412-2 du Code du Travail selon lequel l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut-être prise en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En plus des dispositions figurant dans le Code du Travail et notamment des articles L 412-1 à L 412-21 du Code du Travail, la Direction a toujours marqué sa détermination sur l'intérêt qu'elle porte aux relations avec les organisations syndicales de salariés.

Les dispositions particulières concernant le droit syndical pour l'ensemble du personnel sont prévues dans l'accord relatif au droit syndical annexé au présent accord.

ARTICLE 3 – DELEGUES DU PERSONNEL

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est organisée dans le cadre de la législation en vigueur par voie de protocole d'accord annexé au présent accord.

ARTICLE 4 – COMITE D'ENTREPRISE

La représentation du personnel au titre du comité d'entreprise est organisée dans le cadre de la législation en vigueur, par voie de protocole d'accord annexé au présent accord.

ARTICLE 5 - CHSCT

ARTICLE 6 - COMITE DE GROUPE

La Direction s'engage à procéder à l'organisation de la désignation des membres du comité de groupe prévue à l'article L 439-1 et suivants du Code du Travail dans le délai de 3 mois suivant les élections des membres des comités d'établissement et du comité central dans chaque société concernée par cette élection.

ARTICLE 7 - ENGAGEMENT

L'engagement du personnel est soumis aux lois et décrets en vigueur, notamment ceux précisant les conditions particulières de travail des jeunes et des étrangers.

Il sera remis à chaque salarié recruté un double de son contrat de travail précisant :

- l'emploi occupé et sa classification
- la durée du travail
- le salaire de base et les éventuelles primes
- la direction régionale de la première affectation, conformément aux conditions de mobilité géographique en vigueur dans l'entreprise

Il est informé de l'existence de la Convention Collective Nationale, de l'accord d'entreprise et du règlement intérieur.

En outre, conformément à l'article L 135-7 du Code du Travail, l'employeur tient un exemplaire des accords collectifs à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Le salarié doit se soumettre à la visite médicale d'embauche.

ARTICLE 8 - SECURITE ET HYGIENE

L'employeur donne des informations et des instructions en matière de sécurité et d'hygiène et remet les documents écrits existant dans l'entreprise et rappelant les règles obligatoires pour le salarié (Exemple : fiches d'hygiène et sécurité ou livret).

Les salariés sont tenus de se soumettre à toutes les règles légales et réglementaires en matière d'hygiène et sécurité applicables à l'entreprise (code du travail, réglementation particulière relative à la restauration et au traitement des denrées alimentaires).

En application de l'article L 230-3 du Code du Travail, conformément aux instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le salarié doit suivre les formations pratiques en matière de sécurité organisées par l'entreprise au moment de l'embauche, au moment du changement de poste ou après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

ARTICLE 9 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable une fois.

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

En cas de rupture pendant la période d'essai renouvelée, le délai de préavis est de 5 jours ouvrables. Ce préavis ne remet pas en cause le principe selon lequel les parties peuvent rompre la période d'essai à tout moment.

ARTICLE 10 - PROMOTION

En cas de vacance de poste, l'employeur fera appel, chaque fois que cela sera possible, aux salariés de l'entreprise, ou à défaut, aux salariés du Groupe, possédant les compétences et aptitudes requises éventuellement après un stage de formation appropriée, dans le cadre de la formation continue, après accord des deux parties.

La promotion est confirmée par écrit.

En cas de promotion, l'intéressé pourra être soumis à une période probatoire. Cette période probatoire ne pourra excéder en durée celle de la période d'essai à laquelle aurait été soumis un salarié embauché pour le poste. Durant la période probatoire, le salarié perçoit une prime correspondant au minimum à la différence entre le salaire de base minimum de son ancien niveau de classification et le salaire de base minimum de sa nouvelle classification.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste, ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

ARTICLE 11 - MOBILITE

ARTICLE 11.1 - MUTATION

Par mutation, l'on entend le changement définitif d'affectation selon les conditions suivantes :

Nature de la mutation	Lieu de mutation	Formalités	Délai de réponse	Accords pécuniaires
Mutation pouvant entraîner un déménagement	A l'intérieur d'une même direction	Proposition par courrier recommandé	1 mois	Remboursement des frais de déménagement
	D'une direction à une autre direction	Proposition par courrier recommandé	1 mois	Remboursement des frais de déménagement
	Dans une autre société du Groupe (Eurest, Médiarest ou Sté Chapeau)	Proposition par courrier recommandé	1 mois	Remboursement des frais de déménagement
Mutation n'entraînant pas de déménagement	A l'intérieur d'une même direction	Notification verbale Confirmation écrite	Notifié la veille pour le lendemain	-
	D'une direction à une autre	Proposition par courrier recommandé	48 heures	-
	Dans une autre société du Groupe (Eurest, Médiarest ou Sté Chapeau)	Proposition par courrier recommandé	7 jours	-

Les demandes écrites de mutation exprimées par les salariés feront l'objet d'une réponse écrite.

Lors d'une mutation intervenant à l'initiative de l'employeur et qui entraîne un déménagement, les frais s'y rapportant sont pris en charge par l'entreprise après accord du Directeur des Ressources Humaines Régional sur présentation de deux ou trois devis.

ARTICLE 11.2 - DETACHEMENT TEMPORAIRE

Tout salarié peut être appelé, dans l'intérêt du service, à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée, dans la même fonction.

A l'issue de cette période, le salarié réintègre son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum d'une même période de détachement convenu est fixé à 6 jours ouvrables.

JMG IP
5
JH

Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord écrit de l'intéressé.

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 25 jours ouvrables par trimestre. Au delà de ces périodes, le salarié pourra bénéficier du statut de tournant défini à l'article 21 du présent accord.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation, notamment pour cause de congés ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail comprend une obligation permanente de déplacement.

ARTICLE 11.3 - MISE A DISPOSITION

Par mise à disposition l'on entend l'affectation d'un salarié qui l'accepte par une société (d'origine) au sein d'une autre société (d'accueil) juridiquement distincte.

Le salarié mis à disposition reste lié contractuellement avec la société d'origine et conserve son statut découlant de son contrat de travail et des dispositions conventionnelles applicables à sa société d'origine.

Le salarié doit se conformer aux prescriptions de sécurité et au règlement intérieur, ainsi qu'aux horaires applicables dans la société d'accueil.

La mise à disposition ne doit pas avoir pour résultat de faire appliquer au salarié mis à disposition un statut inférieur à celui qui est en vigueur dans la société d'accueil.

La mise à disposition est confirmée par écrit dans un avenant au contrat de travail qui en précise la durée.

ARTICLE 11.4 - SALAIRES A TEMPS PARTIEL ANNUEL DU SECTEUR SCOLAIRE

Lorsque le contrat de travail d'un salarié du secteur scolaire prévoit un complément horaire pour atteindre les 800 heures ou 900 heures annuelles sur une autre unité de travail, dans ce cas le salarié ne peut refuser cette affectation.

Les établissements des segments Entreprise et Santé feront appel en priorité à ces salariés du secteur scolaire pour pourvoir à des postes disponibles leur permettant d'atteindre au moins 800 heures ou 900 heures annuelles de travail.

De même, les salariés du secteur scolaire seront prioritaires pour assurer des remplacements pendant les périodes non travaillées dans les segments Entreprise et Santé conformément à l'article 5 § 6 et 7 de l'accord de branche relatif au travail à temps partiel annuel dans le secteur scolaire.

ARTICLE 12 - PREAVIS

A l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté continue de service, est définie comme suit, sauf cas de faute grave ou cas de force majeure :

a) en cas de licenciement

Ancienneté	Employés
Après la période d'essai et avant 6 mois d'ancienneté	8 jours
Après 6 mois et jusqu'à 2 ans d'ancienneté	1 mois
Après 2 ans d'ancienneté	2 mois

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heures d'absence par journée de travail, pour rechercher un emploi, pendant le préavis.
Ces deux heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.
Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

b) en cas de démission

Le préavis devant être observé, sera le suivant :

Ancienneté	Employés
Après la période d'essai et avant 6 mois d'ancienneté	8 jours
Après 6 mois et jusqu'à 2 ans d'ancienneté	8 jours
Après 2 ans d'ancienneté	1 mois

ARTICLE 13 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

L'indemnité de départ en retraite versée à tout salarié prenant sa retraite entre 60 et 65 ans est calculée comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise ou de reprise (L 122-12 al.2 ou avenant n° 3 CCN)

5 ans	0,5 mois de salaire
10 ans	1,5 mois " "
15 ans	2 mois " "
20 ans	3 mois " "
25 ans	4 mois " "

Jmg, IP
HS
[Signature]

Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite est portée à 4 mois de salaire pour un salarié prenant sa retraite entre le 60ème et le 61ème anniversaire et totalisant 20 ans d'ancienneté.

Les salariés présentant ces conditions d'ancienneté pouvant liquider leur droit à la retraite totale avant l'âge de 60 ans, perçoivent un montant qui ne peut être inférieur à ceux fixés ci-dessus.

ARTICLE 14 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail à temps plein est de 160 heures.

La Direction s'engage à négocier sur la réduction du temps de travail dès le 1^{er} trimestre 1999.

REMUNERATION

ARTICLE 15 - SALAIRES MINIMA

Les grilles minima de salaires de base sont définies par accord collectif à l'issue de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans chaque société entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dispositions transitoires

Les salariés conservent le niveau de base acquis avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Dans le souci de garantir aux salariés des salaires minima dans la période se situant entre le 1^{er} janvier 1999 et la date de l'aboutissement des négociations dans chaque société concernée par le présent accord, une grille minima est définie pour un horaire mensuel indicatif de travail, sans préjuger de la durée conventionnelle de travail applicable dans chaque société:

Niveau	160 H
1A	6 450 F
1B	6 450 F
2A	6 480 F
2B	6 670 F
3A	7 060 F
3B	7 350 F
4A	7 970 F

Jmg IP 15
8
TJS

ARTICLE 16 - AVANTAGES NATURE

L'employeur est tenu de nourrir gratuitement son personnel de restauration, lorsqu'il est présent sur les lieux de travail, au moment des repas.

Les horaires de repas, sauf cas particulier (hospitalier notamment), correspondent aux plages suivantes :

- déjeuner : 11h. - 14h.
- dîner : 18h. - 20h.

Conformément à l'article L 212-4 du Code du Travail, le temps de repas n'est pas rémunéré.

Pour les cuisines centrales, les horaires de repas (service) sont définis, pour chaque établissement par affichage.

La nourriture sera saine, abondante et variée.

Le personnel des sièges sociaux des entreprises présent au travail, bénéficiera, pour le repas consommé dans le restaurant mis à sa disposition, d'une participation patronale égale à la valeur du ticket d'admission conformément à l'article 22 de la convention collective nationale de la restauration collective.

Les salariés de religion musulmane, respectant le jeûne durant la période du ramadan, ne se verront pas comptabiliser d'avantages en nature et bénéficieront sur leur demande écrite des indemnités de nourriture correspondantes (une fois la valeur du minimum garanti).

ARTICLE 17 - UTILISATION DU VEHICULE PERSONNEL

Les salariés devant utiliser leur véhicule personnel pour des déplacements occasionnels pendant la journée de travail à la demande de l'employeur bénéficieront sur justificatif d'un remboursement de frais de transport sur la base du barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise.

Une assurance complémentaire véhicule souscrite par l'entreprise couvre les risques auxquels sont exposés les salariés pendant ces déplacements, sous réserve que les salariés concernés transmettent à l'employeur une photocopie de la carte grise de leur véhicule.

ARTICLE 18 - 13EME MOIS

A partir du 1er janvier 2000, le 13ème mois, payable sous forme de deux quotes-parts

- 50% d'un mois de salaire de base brut fin Juin
- 50% d'un mois de salaire de base brut fin Décembre

est versé après un an d'ancienneté révolu (soit de présence dans l'entreprise, soit de reprise) à compter du premier jour suivant cette ancienneté minimum au prorata du temps de présence ou assimilé, au moment du versement de la quote-part considérée (30 Juin ou 31 Décembre).

Jm9, IP
15
11/15

Au cas où l'ancienneté minimum a été acquise en cours du semestre, le prorata de versement est calculé à compter du lendemain de la date de premier anniversaire du contrat. Par temps de présence assimilé, il faut considérer notamment, la maladie avec compléments, la maternité, l'accident du travail dans la limite d'une année, les congés annuels, les congés spéciaux, les congés de formation syndicale...

Les salariés peuvent demander au mois de novembre un acompte sur la quote-part de la prime de 13ème mois versée normalement au mois de décembre.

Le montant de cet acompte ne peut dépasser 50 % de la quote-part du mois de décembre.

La demande de l'acompte doit parvenir au supérieur hiérarchique au plus tard le 15 novembre pour le versement avec la rémunération du mois de novembre.

La prime de 13ème mois se substitue à toute prime de même nature versée annuellement comme prime de fin d'année, de vacances...

Dispositions transitoires 1999

- a) Les salariés bénéficiant de la prime de 13ème mois au jour de l'entrée en vigueur du présent accord conservent cet avantage acquis contractuellement, et les conditions de versement de cette prime seront celles décrites ci-dessus dès l'année 1999.
- b) Compte tenu des écarts qui peuvent exister entre les niveaux acquis des primes annuelles au moment de l'entrée en vigueur du présent article, la direction et les organisations syndicales signataires conviennent de mettre en place des mesures sociales visant à atténuer ces écarts pendant la période précédant le 1er janvier 2000.

A cette fin, une prime annuelle sera accordée aux salariés des niveaux 1B à 4A dans les conditions suivantes :

- Montant

. année 1999 : 6.400 F au 1er janvier 1999 payable en deux quotes-parts, 1.000 F en juin et 5.400 F en décembre.

Il s'agit d'un montant minimum qui ne remet pas en cause les avantages plus favorables individuellement acquis et les périodicités de versement différentes (exemple : mensuel ou unique en décembre) de ces avantages ne sont pas modifiées.

- Conditions d'attribution

La prime annuelle est versée après un an d'ancienneté révolu (soit de présence dans l'entreprise Eurest France ou SHR) à compter du premier jour suivant cette ancienneté minimum au prorata du temps de présence ou assimilé, au moment du versement de la quote-part considérée (30 juin ou 31 décembre).

Au cas où l'ancienneté minimum a été acquise au cours du semestre, le prorata de versement est calculé à compter du lendemain de la date de premier anniversaire du contrat.

Le temps de présence est apprécié par rapport à l'horaire contractuel mensuel ou annuel dans l'hypothèse d'un contrat annualisé (exemple : temps partiel annualisé...).

Par temps de présence assimilé, il faut considérer notamment, la maladie avec compléments, la maternité, l'accident du travail dans la limite d'une année, les congés annuels, les congés spéciaux, les congés de formation syndicale...

ARTICLE 19 - PRIME D'ANCIENNETE

Les salariés de statut employé, rémunérés selon un salaire fixe, bénéficient d'une prime d'ancienneté versée au prorata du temps de présence, selon les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise ou de reprise (L 122-12 al. 2 ou avenant n° 3 de la C.C.N.)

- 5 ans	1 %	du salaire de base
- 10 ans	2 %	" "
- 15 ans	3 %	" "
- 20 ans	4 %	" "

La prime d'ancienneté est attribuée au premier jour du mois au cours duquel le salarié remplit la condition d'ancienneté fixée pour commencer à bénéficier de cette prime ou pour bénéficier d'un taux plus élevé.

ARTICLE 20 - PRIME DE CAISSE

Les employés peuvent être amenés à assurer un service de caisse.

Compte tenu de sa durée dans la journée de travail, cette activité ne constitue pas à elle seule une fonction à part entière sauf en ce qui concerne les caissiers-caissières et s'exerce en complément de la fonction principale du salarié et ne peut entraîner à ce titre un changement de niveau de classification.

En raison de la responsabilité et de la technicité mises en oeuvre, les employés assurant de manière permanente le service de caisse (quel que soit le type de caisse dans un self ou une cafétéria) percevront une prime de caisse mensuelle brute de 230 F quel que soit le nombre de services effectués chaque jour de travail.

Elle est versée au prorata du temps de présence.

Elle est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés annuels.

Si l'organisation de l'établissement prévoit que plusieurs salariés assurent le service de la même caisse par roulement, la prime leur sera versée au prorata du temps de tenue de poste.

L'employé assurant le service de caisse de manière occasionnelle percevra la prime de caisse au prorata du nombre de jours de service du poste sur la base des montants figurant à l'alinéa 3 du présent article, versée au prorata du nombre de jours de remplacement, lorsque ce remplacement sera au moins égal à 10 jours ouvrés consécutifs ou non, sur un mois civil considéré.

La mise en place de la prime de caisse ne pourra avoir pour effet de se cumuler avec des avantages financiers dont certains salariés qui tiennent habituellement ou occasionnellement un poste de caisse peuvent se prévaloir, quels que soient leur titre et leur fonction, soit déjà sous forme de prime soit sous forme de sursalaires par rapport au salaire plancher déjà égal ou supérieur aux montants figurant au présent article.

Si les avantages déjà acquis sont inférieurs à ces montants, ils doivent bénéficier d'une prime différentielle (sursalaire) ou globale (prime) ayant pour effet de porter le montant total au niveau requis.

Les primes particulières déjà attribuées (prime de fonction, de responsabilité, etc...) au titre d'une activité ou d'une responsabilité différente de celle de la caisse ne pourront pas se substituer à la prime de caisse mais devront s'y ajouter.

Par ailleurs, le montant total « salaire de base plus prime de caisse » versé au salarié relevant du présent article, ne pourra, en aucun cas, être inférieur au salaire minimum de la catégorie dont relève la personne concernée, augmenté de la prime de caisse devant être versée.

Le montant de la prime de caisse sera révisé au 1er janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires « employés » hors minima, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation annuelle.

ARTICLE 21 - PRIME DE TOURNANT

Des salariés volontaires pour «tourner» dans les établissements en fonction des besoins de service, bénéficient d'une prime de 10 % du salaire de base mensuel brut versée au prorata du temps de présence.

Ils bénéficient du remboursement de leurs frais de transport conformément aux dispositions légales en vigueur.

La prise en charge des frais de transport supplémentaires occasionnés par les changements fréquents d'établissement est convenue préalablement avec le supérieur hiérarchique.

Un avenant au contrat de travail pour les salariés bénéficiant de ces dispositions sera établi.

Le salarié, qui à l'issue d'une période minimum de 6 mois, souhaiterait réintégrer un poste fixe, sera prioritaire.

JMG
12
IP.
MS
[Signature]

ARTICLE 22 - PRIME D'ACTIVITE CONTINUE

Dans les établissements (unités géographiques distinctes) effectuant un service continu, est attribuée une prime d'activité continue selon les conditions suivantes :

ARTICLE 22.1 - DEFINITIONS DES ETABLISSEMENTS

Les établissements concernés sont ceux fonctionnant sept jours sur sept :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives,
- dans lesquels par voie de conséquence :
 - . le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedi, dimanche et jours fériés,
 - . le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F alinéa 2 et 3 de la Convention Collective Nationale de la Restauration de Collectivité.

ARTICLE 22.2 - SALARIES CONCERNES

Sont concernés les salariés employés affectés dans ces établissements et qui, subissant ces contraintes particulières de l'exploitation sept jours sur sept, doivent prendre leurs jours de repos par roulement, selon les dispositions de l'article 10 F alinéa 2 et 3 de la CCN (« Toutefois, dans les établissements autorisés de plein droit à travailler sept jours sur sept, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement aux salariés qui y sont occupés. En tout état de cause, ceux-ci auront droit à quatre jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine, et en bénéficiant, à tour de rôle, du repos du dimanche ou des jours fériés et au minimum :

- d'un jour de repos après six jours consécutifs de travail,
- d'un dimanche sur trois,
- de deux fois deux jours de repos accolés par mois civil. »)

ARTICLE 22.3 - MONTANT DE LA PRIME

Le montant de cette prime est fixé à 269.50 F pour un horaire mensuel de 160 heures.

Elle sera portée à 296.50 F pour 160 heures / mois au 1^{er} janvier 2000.

Elle est versée au prorata du temps de travail effectif.

Toutefois, elle ne pourra être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel pour un mois complet de travail.

Elle est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés annuels.

ARTICLE 22.4 - MUTATIONS

Tout salarié muté dans un établissement justifiant le versement de cette prime se la verra attribuée au prorata de son temps de travail dans l'établissement.

MS
JMG IP.
13
JH

Toute mutation vers un établissement ne justifiant pas le versement de cette prime en fera perdre le bénéfice.

ARTICLE 22.5 - REVISION

A partir du 1er janvier 2001, le montant de la prime d'activité continue sera révisé au 1er janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires « employés » hors minima, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation annuelle.

Toutefois son montant ne pourra pas être inférieur à celui fixé par la CCN ramené à la durée du travail conventionnelle dans l'entreprise.

ARTICLE 23 - PRIME DE SERVICE MINIMUM

ARTICLE 23.1 - ETABLISSEMENTS CONCERNES

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants, un service minimum qui ne saurait remettre en cause le droit de grève, sera en tous cas assuré.

Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et/ou psychique, dans les établissements hospitaliers (hôpitaux, cliniques et dans les établissements médicalisés).

ARTICLE 23.2 - MONTANT DE LA PRIME

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes percevront la prime d'activité continue s'ils sont astreints à l'obligation de service minimum.

Le montant brut de la prime de service minimum est de 123 F pour un horaire mensuel de 160 heures.

Elle sera versée au prorata du temps de travail effectif. Elle ne pourra être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel pour un mois complet de travail.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes (par exemple : primes déjà existantes ayant le même objet, attribuées dans des conditions plus favorables et/ou d'un montant plus élevé que ceux prévus par le présent avenant).

Ces primes n'entrent pas dans le calcul du « Revenu Minimum ».

ARTICLE 23.3 - REVISION

Le montant de la prime de service minimum sera révisé au 1^{er} janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires « employés » hors minima, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle de l'entreprise.

Jmg

HS

IP-

JS

ARTICLE 24 - PRIME MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

La médaille d'honneur du travail, décernée aux salariés par arrêté préfectoral, donne lieu au versement d'une gratification exceptionnelle selon le barème suivant :

20 ans	médaille d'argent	1.800 F
30 ans	médaille de vermeil	2.400 F
38 ans	médaille d'or	3.600 F
43 ans	médaille grand or	6.000 F

Prise en charge de la médaille

L'employeur prend en charge le coût de la médaille d'honneur du travail ainsi que de l'écrin.

Conditions d'attribution de la gratification

La gratification est versée aux salariés justifiant d'une ancienneté dans les sociétés du Groupe, au moins égale à la moitié des années de services effectifs nécessaires pour l'attribution de chaque grade, à la condition que la médaille soit attribuée par l'administration.

Les salariés bénéficient de cette mesure lorsqu'ils atteignent l'ancienneté totale et l'ancienneté Groupe requises, aux conditions de n'avoir pas déjà demandé et obtenu la médaille pour le grade considéré auparavant, les gratifications ne pouvant avoir un effet cumulatif simultané d'une part, et ne pouvant être attribuées dans un délai maximum de deux ans à compter de la date d'ouverture de droit à la médaille, d'autre part.

ARTICLE 25 - PRIME DE DETACHEMENT

Tout salarié détaché temporairement selon les conditions de l'article 11.2 du présent accord est remboursé de ses frais de transport supplémentaires éventuels sur une base convenue à l'avance. En outre, il reçoit une prime exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 24 Francs par jour travaillé de détachement, le montant étant révisé au 1er janvier de chaque année, sur la base de l'évolution générale des salaires constatée pour l'exercice précédent.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation, notamment pour cause de congés ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail comprend une obligation permanente de déplacement.

ARTICLE 26 - PRIME DE REMPLACEMENT DU CHEF D'ETABLISSEMENT

En cas d'absence du chef d'établissement pour une période d'au moins 10 jours ouvrés, une prime de remplacement est accordée au salarié qui assume ce remplacement en sus de ses responsabilités habituelles.

Par remplacement du chef d'établissement, il faut entendre l'exercice du poste dans l'ensemble de ses composantes, notamment dans les domaines de l'animation d'équipe, des relations commerciales, de la gestion courante de l'établissement.

Le montant brut de cette prime représente 10 % du salaire de base mensuel du salarié opérant le remplacement, pour une durée de travail à temps complet.

Cette prime est versée au prorata du temps de remplacement.

Sont exclus de l'application de cet article les salariés dont les postes, par nature, les amènent à exercer les fonctions de gérant en remplacement du gérant titulaire (gérant stagiaire, gérant adjoint...).

ARTICLE 27 - FRAIS DE GARDE

Les salariés élevant seul leur enfant peuvent bénéficier d'une allocation pour frais de garde, s'ils ont un an de présence dans la société. Cette allocation de 236 F mensuels est versée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle et est revalorisée au 1er Janvier de chaque année d'un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires hors minima intervenue au titre de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise.

ARTICLE 28 - INDEMNITE DE NETTOYAGE

ARTICLE 28.1 - EMPLOYES DE RESTAURANT

Les employés de restaurant qui nettoient leurs vêtements de travail bénéficient d'une indemnité mensuelle de nettoyage de 68 F.

Cette indemnité est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon le pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires employé hors minima intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

ARTICLE 28.2 - CUISINIERS

L'employeur assure le nettoyage des vêtements de travail des cuisiniers ou bien il verse une indemnité mensuelle de 108 F. Cette mesure s'applique également aux pizzaiolo et aux grillardins qui portent des vêtements spécifiques fournis par l'employeur.

Cette indemnité est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon le pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires employé hors minima intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

ARTICLE 28.3 - MAITRES D'HOTEL ET SERVEURS(EUSES) SALLE

Lorsque l'employeur n'assure pas le nettoyage des vêtements de travail des maîtres d'hôtel et des serveurs(euses) direction, une indemnité mensuelle de 120 F est accordée aux salariés concernés.

Cette indemnité est revalorisée au 1er janvier de chaque année selon le pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires employé hors minima intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

ARTICLE 29 - PREVOYANCE

ARTICLE 29.1 - COMPLEMENTS MALADIE

Conformément aux articles L 323-4 et R 323-4 du Code de la Sécurité Sociale, le gain journalier servant de base de calcul de l'indemnité journalière est déterminé en fonction du 1/90 du montant des trois dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail.

En conséquence, l'absence d'un salarié de statut Employé résultant d'une maladie dûment constatée et prise en charge comme telle par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, ouvre droit, sur présentation du décompte de la Sécurité Sociale, aux compléments de salaire versés par l'employeur selon le tableau ci-après :

Ancienneté au 1 ^{er} jour de l'arrêt de travail	Période d'arrêt	Indemnités versées par la Sécurité Sociale dans la limite du plafond de Sécurité Sociale (1)	TOTAL NET (2) (3)
1 à 3 ans et - 3 ans	4e au 180e jour	50 %	90 %
3 ans à 5 ans	4e au 7e jour	50 %	100 %
	8e au 90e jour	50 %	100 %
	91e au 180e jour	50 %	100 %
plus 5 ans	4e au 7e jour	50 %	100 %
	8e au 90e jour	50 %	100 %
	91e au 240e jour	50 %	100 %

(1) Le montant des prestations versées par la Sécurité Sociale peut être diminué en cas d'hospitalisation à la charge de la caisse, et majoré à compter du 31e jour d'arrêt pour les assurés ayant trois personnes ou plus à charge.

(2) Salaire de base + A.N. + Prime d'ancienneté + Primes fixes.

(3) Ce montant net est garanti par l'entreprise à la date du 1er octobre 1998 compte tenu des prélèvements sociaux tant sur l'indemnité journalière de Sécurité Sociale que sur les compléments de salaire versés par l'employeur existant à cette date.

Toute modification ultérieure de ces prélèvements sociaux modifiera le montant net sans entraîner des changements sur le montant brut. En tout état de cause les compléments bruts versés par l'employeur ne pourront être inférieurs à 20 % du 4e au 180e jour pour les salariés ayant 1 à 3 ans d'ancienneté,; à 20 % du 4e au 7e jour, à 40 % du 8e au 90e jour et à 30 % du 91e au 180e jour pour les salariés ayant entre 3 et 5 ans d'ancienneté, à 20 % du 4e au 7e jour, à 40 % du 8e au 180e jour et à 30 % du 181e au 240e jour pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

En aucun cas l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite du nombre de jours restant après déduction du nombre de jours déjà indemnisés des 180 jours (ou des 240 jours lorsqu'il compte plus de 5 ans d'ancienneté). Dans ce cas, le taux de complément de salaire à appliquer pour la nouvelle absence suivra le calendrier de période d'arrêt depuis le premier arrêt au cours des 12 derniers mois. Le délai de carence de 3 jours pour la maladie est respecté à chaque arrêt.

Lorsqu'un salarié au cours d'un arrêt de travail pour maladie aura épuisé ses droits dans les conditions prévues par le tableau ci-dessus et que la maladie ne donnait pas droit à indemnisation, la direction examinera chaque cas particulier.

ARTICLE 29.2 - COMPLEMENTS ACCIDENT DU TRAVAIL

Conformément aux articles R 433-3 à 5 du Code de la Sécurité Sociale, l'indemnité journalière est calculée à partir du salaire de référence dans la limite de 0,834 % du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

Le salaire journalier de base est fixé à 1/90 du salaire de référence.

En conséquence, l'absence du salarié de statut Employé résultant d'un accident du travail ou d'un accident de trajet reconnu par la Sécurité Sociale comme accident du travail, ouvre droit au versement, sur présentation du décompte de la Sécurité Sociale, des compléments ci-après :

Ancienneté au 1 ^{er} jour de l'arrêt de travail	Période d'arrêt	TOTAL NET
6 mois à -3 ans	1er au 180e jour	90 %
3 à -5 ans	1er au 180e jour	100 %
plus 5 ans	1er au 240e jour	100 %

En cas d'hospitalisation occasionnée par un accident du travail, l'ancienneté est réduite à 3 mois pour percevoir des compléments de salaire (régime 6 mois < 3 ans).

En aucun cas l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Lorsqu'un salarié au cours d'un arrêt de travail pour accident du travail aura épuisé ses droits dans les conditions prévues par le tableau ci-dessus et que l'accident du travail ne donnait pas droit à indemnisation, la Direction examinera chaque cas particulier.

ARTICLE 29.3 - COMPLEMENTS MATERNITE

Ancienneté au 1 ^{er} jour d'arrêt	Indemnités Sécurité Sociale	Compléments versé par l'entreprise (*)
1 an	Gain journalier de base net dans la limite du plafond net de Sécurité Sociale	10 % du salaire de base

(*) La rémunération totale (indemnités Sécurité Sociale et compléments) perçue durant l'arrêt de travail ne peut être supérieure au montant de la rémunération nette perçue normalement pour un mois de travail effectif.

ARTICLE 29.4 - DECES OU INVALIDITE PERMANENTE ABSOLUE

En cas de décès (hors exclusions légales) du salarié, son ou ses bénéficiaires percevront de l'assureur un capital.


Ce capital est fonction du traitement de base déclaré à l'assureur et de la situation de famille de l'assuré (selon définition contractuelle).

Un capital est versé au salarié en cas de décès de son conjoint.

Une notice d'information détaillée sera remise au salarié après établissement et prise d'effet du contrat d'assurance.

- Taux de cotisation :
- Employeur : 0,14 % du salaire brut
 - Salarié : 0,14 % du salaire brut

Cette garantie s'applique au personnel S.H.R. et au personnel transféré dans d'autres sociétés issues du rapprochement entre Eurest France et S.H.R. existantes ou à venir.

MS
JMG IP.
19


ARTICLE 30 - MUTUELLE

ARTICLE 30.1 - ORGANISME DE PREVOYANCE

Les parties conviennent de confier la couverture frais de santé (frais médicaux et hospitalisation) des salariés de statut Employé à un organisme de prévoyance unique en régime obligatoire.

ARTICLE 30.2 - PARTICIPATION FINANCIERE DE L'EMPLOYEUR

Le régime mis en place comporte quatre options .

Pour l'année 1999

L'employeur s'engage à prendre en charge le montant suivant de la cotisation :

OPTION	1	2	3	4
Isolé	25 F	26 F	40 F	50 F
Famille	62 F	67 F	100 F	105 F

Pour l'année 2000

La part de l'employeur sera portée à :

OPTION	1	2	3	4
Isolé	49 F	51 F	79 F	94 F
Famille	121 F	131 F	192 F	232 F

ARTICLE 30.3 - BENEFICIAIRES

Cette garantie s'applique au personnel S.H.R. et au personnel transféré dans d'autres sociétés issues du rapprochement entre Eurest France et S.H.R. existantes ou à venir.

Sont bénéficiaires de cette mutuelle unique tous les salariés ayant un contrat à durée indéterminée sans condition de durée de présence dans l'entreprise.

Conformément à l'article 44 de l'Accord Interprofessionnel du 24 mars 1990, la mise en oeuvre d'une protection des salariés sous contrat à durée déterminée doit être définie par les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel.

ARTICLE 30.4 - SALAIRES EN CONGES SANS SOLDE

Les salariés bénéficiant d'un congé sans solde peuvent demander par écrit la suspension du bénéfice de la mutuelle pendant la période du congé sans solde.

A défaut d'une demande préalable au congé sans solde, l'employé prendra en charge la globalité du prix de la mutuelle, à savoir la part salariale et la part patronale.

L'employeur rappellera au salarié cette obligation de payer la totalité de la cotisation à l'occasion de sa réponse par laquelle il accorde le congé sans solde.

MS
Jmg IP.
20
JH

ARTICLE 30.5 - SALARIES EN LONGUE MALADIE

Les salariés en longue maladie au-delà des garanties prévues aux articles 29-1 et 29-2 du présent accord (180 et 240 jours) bénéficient de la prise en charge financière de la totalité de la cotisation à la mutuelle.

Cette prise en charge cesse à la date de résiliation du contrat de travail et /ou du contrat d'assurance.

ARTICLE 31 - RETRAITE

Les salariés Employés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire au taux légal dans les conditions suivantes :

Caisse de retraite :

UIRIC (Union Interprofessionnelle de Retraite de l'Industrie et du Commerce
21 rue Roger Salengro - 94128 Fontenay-sous-Bois Cedex)

La cotisation est fixée comme suit :

Assiette	Employeur	Salarié	Total
Totalité du salaire	4.5 %	3.0 %	7.5 %

ARTICLE 32 - CONGES

ARTICLE 32.1 – CONGES ANNUELS

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

L'organisation des départs en congés annuels devra se faire à partir du 1^{er} janvier de chaque année et les dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30 avril.

Pour le congé principal, les intéressés devront être prévenus par écrit (affichage) au moins 2 mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé. Pour les congés à prendre en juillet et août, les dates de départ devront être fixées au plus tard le 30 mars.

Toutefois, si le restaurant ferme, le personnel devra prendre ses congés au moment de la fermeture.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé, par écrit, (affichage) par l'employeur en fonction des nécessités du service, mais il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des besoins particuliers des intéressés et de leur famille.

Les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Mais ils ne pourront exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils bénéficieront en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail effectif, ou assimilé par la loi, au cours de la période de référence.

ARTICLE 32.2 - CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Le congé principal peut être augmenté dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrés pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté totale (y compris ancienneté de reprise) dans la Société.
- 3 jours ouvrés pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté totale (y compris ancienneté de reprise) dans la Société.

Le droit à des congés supplémentaires pour ancienneté est ouvert au jour anniversaire de l'ancienneté requise (10 ou 25 ans)

ARTICLE 32.3 - CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR LE FRACTIONNEMENT

Conformément à l'article L 223-8 du Code du Travail, il est attribué au salarié :

- 2 jours ouvrés de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 5 jours ouvrés,
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque la durée du congé pris en-dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est comprise entre 3 et 4 jours ouvrés.

Seul le congé principal (20 jours ouvrés pour une année complète) ouvre droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

ARTICLE 32.4 - CONGES SANS SOLDE

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois, chaque année.

Ce congé peut être de 3 mois maximum pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et de 6 mois au maximum pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté.

La demande du congé sans solde doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception un mois au minimum avant la date du début de congé.

MS
JMG IP.
22
[Signature]

ARTICLE 32.5 - CONGES SUPPLEMENTAIRES DES MERES DE FAMILLE

Les mères salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours, ont droit à un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, ramené à 1 jour lorsque le congé principal légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé à charge tout enfant (légitime, reconnu, recueilli) qui vit au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE 32.6 - RENTREE SCOLAIRE

Les salariés travaillant à temps complet, ayant un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans à charge, peuvent bénéficier d'une mesure d'assouplissement des horaires de travail pour le premier jour de la rentrée, au début de l'année scolaire, à la date de reprise des cours fixée par le Ministère de l'Education Nationale.

Cet assouplissement se traduit par une prise de service retardée, sans diminution de salaire ni récupération, d'une durée maximum de trois heures par rapport à l'heure habituelle de prise de service.

Conformément à l'article L 212-4-2 du Code du Travail, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet au prorata de leur durée du travail.

ARTICLE 32.7 - CONGES SPECIAUX

Evénements familiaux donnant droit à l'attribution de congés spéciaux n'entraînant pas de modification de la rémunération	Nombre de jours ouvrés accordés	
	Sans condition d'ancienneté *	Après 6 mois de présence *
<ul style="list-style-type: none"> • Décès du conjoint ou d'un enfant • Décès des parents, beaux-parents, grands-parents • Décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, gendres, brus, petits-enfants • Appel de préparation à la défense (salarié de 16 à 25 ans) • Mariage de l'agent • Mariage d'un enfant • Naissance ou adoption (congé père de famille) • Maladie grave du conjoint exigeant une présence continue auprès du malade • Maladie grave d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade • Enfant handicapé (l'enfant doit être titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille et d'Aide Sociale, le handicap de l'enfant doit être reconnu par la C.D.E.S. pour les handicapés mineurs et par la COTOREP pour les handicapés adultes) <p>Ce congé supplémentaire doit permettre au parent de conduire son enfant handicapé à des examens médicaux ou à des rendez-vous administratifs obligatoires compte tenu de l'état physique de celui-ci</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visite de contrôle médical dans le cadre d'une maladie grave du salarié, déclarée comme telle par la S.S. et après un contrôle éventuel du Service Social de l'entreprise • Déménagement du fait de l'employeur 	<p>4</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>5 jours</p> <p>5 jours + 5 jours au maximum en cas d'hospitalisation de l'enfant</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>	

* au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

JMg^{MS}
IP.
24
D

Délais de route

Aux congés spéciaux s'ajoutent des délais de route, comme indiqué ci-après, lorsque l'événement a lieu :

entre 50 et 250 km du lieu de travail	:	1/2 journée
entre 250 et 500 km du lieu de travail	:	1 journée
entre 500 et 700 km du lieu de travail	:	1 journée 1/2
à plus de 750 km du lieu de travail	:	2 journées

Ces délais de route sont rémunérés après 6 mois de présence.

Ces congés spéciaux sont à prendre au moment des événements en cause.

ARTICLE 33 - PONTS

Un jour férié peut donner l'occasion dans l'entreprise cliente d'observer «un pont» entraînant le chômage d'un jour ouvré précédent ou suivant le jour férié.

Dans ce cas, la Direction applique les règles suivantes :

- a) Si l'entreprise cliente accorde une journée de repos supplémentaire à ses salariés, sans perte de rémunération, les salariés se voient appliquer les mêmes règles.
- b) Si l'entreprise cliente accorde une journée de repos à ses salariés, décomptée sur les congés annuels, les salariés se voient appliquer les mêmes règles.
- c) Si l'entreprise cliente accorde une journée de repos à ses salariés, sans perte de rémunération, mais avec récupération du temps de travail ultérieurement, et quelle que soit la forme de la récupération :
 - Si l'organisation de la récupération permet de faire récupérer à ses propres salariés (récupération ultérieure sur 1 jour habituellement non travaillé, par exemple), les salariés se voient appliquer les mêmes règles.
 - Si l'organisation de la récupération ne permet pas de faire récupérer à ses propres salariés (récupération répartie entre plusieurs jours ouvrés par exemple), les salariés sont, pour la durée du pont, et selon l'ordre qui suit :
 - . soit reclassés dans un autre établissement si cela s'avère possible,
 - . soit affectés à des tâches de nettoyage dans leur établissement,
 - . ou bien, à leur demande écrite uniquement, placés en position de congés annuels.
- d) S'il s'agit d'un restaurant interentreprises (RIE) ou d'un restaurant interadministrations (RIA) et si l'une des entreprises clientes n'observe pas le pont entraînant l'ouverture du restaurant, le personnel travaillera normalement.

JMG

MS
IP.

ARTICLE 34 - CHAUSSURES DE SECURITE

Une paire de chaussures de sécurité, modèle « hommes », est mise gratuitement à la disposition des salariés travaillant en cuisine.

L'entreprise fournit gratuitement un modèle « femmes » d'article chaussant (sabots ou chaussures) répondant aux normes de sécurité requises (protection du pied et antidérapant) et aux critères d'esthétique dégagés par un échantillon test de salariées.

Le renouvellement de ces chaussures ou sabots est assuré par chaque responsable d'unité, sur présentation des anciens articles usagés.

Un modèle de chaussures de sécurité particulier, faisant partie intégrante de l'uniforme, est mis à disposition des gérants(es) sous des conditions identiques.

ARTICLE 35 - MESURES EN FAVEUR DES FEMMES ENCEINTES

ARTICLE 35.1 - REDUCTION DE LA DUREE JOURNALIERE DE TRAVAIL

Après 4 mois et demi de grossesse attestée par un certificat médical fourni à l'employeur, et jusqu'au départ en congé maternité, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de 30 minutes de la durée journalière de travail à temps plein.

Les salariées ayant contractuellement une durée journalière de travail inférieure à 7,38 h bénéficient d'une réduction calculée au prorata de leur temps de travail initial, sans que cette réduction puisse être inférieure à 15 minutes par jour.

La réduction du temps journalier de travail peut intervenir soit à la prise soit en fin de service, en accord avec le supérieur hiérarchique. Elle ne pourra entraîner aucune baisse de salaire.

ARTICLE 35.2 - AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

La salariée ayant fourni à l'employeur un certificat de grossesse peut bénéficier, dans le respect de l'article L122-25-1 du Code du Travail, de l'aménagement de son poste de travail.

Cet aménagement intervient :

- soit d'un commun accord entre l'employeur et la salariée,
- soit en raison de l'avis du médecin traitant et sur décision du médecin du travail.

ARTICLE 35.3 - VISITES PRENATALES

Conformément à l'article L 122-25-3 du Code de Travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pendant sa journée de travail pour se rendre aux examens médicaux obligatoires qui sont au nombre de sept pour une grossesse évoluant jusqu'à son terme.

IP.
JMG MS

HT

Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse. Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement.

Cette autorisation d'absence s'apprécie en fonction de l'heure de convocation à la visite médicale et des temps de trajet nécessaires pour s'y rendre. La salariée apporte tout justificatif nécessaire.

ARTICLE 36 - DUREE, DENONCIATION, REVISION

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 1999 pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires.

Ce délai doit permettre l'élaboration d'un nouveau texte et pourra, avec l'accord de l'une et l'autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

Révision

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord d'entreprise.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes en mentionnant les points dont la révision est sollicitée et les nouvelles propositions formulées.

Les parties signataires devront se réunir dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner les propositions qui ont été présentées.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature du nouveau texte.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les discussions se tiendront dans le cadre d'une commission paritaire, composée comme suit :

- deux représentants membres de la Société, par syndicat des salariés signataire
- un nombre égal de représentants de l'employeur.

Pour les demandes de révision, les modifications proposées devront être adoptées à la majorité absolue des membres de la commission paritaire.

IP
JMG MS



Conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 8 décembre 1998

Pour la Société Hôtelière de Restauration,
Thierry HUCK, Directeur des Ressources Humaines



Pour la Fédération des Services C.F.D.T.



Jean-Marc GROB

Pour le Syndicat National de l'Encadrement Hôtellerie
et Restauration, C.F.E. - C.G.C.

Pour le Syndicat F.O.

M^{me} IMPERT PATRICIA



Pour le Syndicat National C.F.T.C. du Personnel des
Hôtels, Cafés, Restaurants, Bars et Collectivités

Pour le Syndicat C.G.T.