ACCORD D'ENTREPRISE S.H.R.

APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT

CADRE

SOMMAIRE

		Page
ARTICLE 1 :	Champ d'application	1
ARTICLE 2 :	Accès au statut Cadre	2
ARTICLE 3 :	Droit syndical et Délégués syndicaux	2
ARTICLE 4 :	Délégués du Personnel	2
ARTICLE 5 :	Comité d'Entreprise	3
ARTICLE 6 :	CHSCT	3
ARTICLE 7	Comité de groupe	3
ARTICLE 8 :	Engagement	3
ARTICLE 9 :	Sécurité et hygiène	3
ARTICLE 10:	Période d'essai	4
ARTICLE 11 :	Promotion	4
ARTICLE 12 :	Mobilité	5
	Article 12.1 : Mutation	5
	Article 12.2 : Détachement temporaire	6
	Article 12.3 : Mise à disposition	6
ARTICLE 13 :	Préavis	6
ARTICLE 14 :	Indemnité de licenciement	7
ARTICLE 15 :	Indemnité de départ en retraite	7
ARTICLE 16 :	Durée du travail	8
ARTICLE 17 :	Rémunération	8
ARTICLE 18 :	Prime de 13ème mois	8
ARTICLE 19 :	Avantages en nature nourriture	8
ARTICLE 20 :	Prime d'activité continue	9
	Article 20.1 : Définition des établissements	9
	Article 20.2 : Salariés concernés	9
	Article 20.3 : Montant de la prime	9
	Article 20.4 : Mutations	9
	Article 20.5 : Révision	10

JMG IP.

MS

ARTICLE 21 : Prime de service minimum 10
Article 21.1 : Etablissements concernés 10
Article 21.2 : Montant de la prime 10
Article 21.3 : Révision 10
ARTICLE 22 : Prime médaille d'honneur du travail 11
ARTICLE 23 : Prévoyance 11
Article 23.1 : Compléments Maladie et accident du travail 11
Article 23.2 : Compléments Maternité 12
Article 23.3 : Décès-Incapacité/Invalidité 12
Article 23.3.1 : Garanties 12
Article 23.3.2 : Taux de cotisations 12
Article 23.4 : Garantie individuelle accidents 13
ARTICLE 24 : Mutuelle 13
ARTICLE 25 : Retraite 14
ARTICLE 26 : Retraite complémentaire par capitalisation 14
ARTICLE 27 : Congés 15
Article 27.1 : Congés annuels 14
Article 27.2 : Congés supplémentaires pour ancienneté 15
Article 27.3 : Congés supplémentaires pour le fractionnement 15
Article 27.4 : Congés spéciaux 16
ARTICLE 28 : Ponts 17
ARTICLE 29 : Rentrée scolaire 18
ARTICLE 30 : Chaussures de sécurité 18
ARTICLE 31 : Mesures en faveur des femmes enceintes 18
Article 31.1 : Réduction de la durée journalière de travail 18
Article 31.2 : Aménagement du poste de travail 19
Article 31.3 : Visites prénatales 19
ARTICLE 32 : Durée, dénonciation, révision 19

ACCORD D'ENTREPRISE SHR

APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT

CADRE

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 Cadre.

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,

- l'accord d'entreprise sur le droit syndical du 26 mars 1996

- l'accord sur la réduction du temps de travail du 26 mars 1996.

IP-

JMG

HS

ARTICLE 2 - ACCES AU STATUT CADRE

Le cadre exerce des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et/ou une expérience professionnelle étendue atteignant une haute spécialisation, liées à une large autonomie de jugement et d'initiative.

Ses qualités humaines lui permettent, dans le cadre de la délégation permanente dont il bénéficie, d'animer, contrôler et orienter l'activité des collaborateurs employés et/ou agents de maîtrise qui peuvent être placés sous sa responsabilité.

En toute hypothèse, seront cadres les salariés de niveau V B, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV B.

Sont obligatoirement cadres les chefs d'établissement directement rattachés à leur Directeur Régional (ou appellation équivalente) et/ou dirigeant une ou plusieurs unité(s) de restauration dont le chiffre d'affaire atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 15 millions de francs.

ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX

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 4 - 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.

IP.
JMG
2
MS

ARTICLE 5 - 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.

ARTICLE 6 - C.H.S.C.T.

La représentation du personnel, au titre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est organisée, dans le cadre de la législation en vigueur, par voie de protocole d'accord présenté en annexe.

ARTICLE 7 - 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 8 - ENGAGEMENT

L'engagement est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Lors de son entrée dans la société, il est remis à tout cadre embauché, un exemplaire du présent accord ainsi qu'un double de son contrat de travail.

ARTICLE 9 - 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.

IP.
JMG

HS

ARTICLE 10 - PERIODE D'ESSAI

Tout cadre peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis, ni indemnité.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme. La durée de la période d'essai prévue au contrat de travail est de 3 mois, renouvelable une fois d'un commun accord.

En cas de rupture au cours de la période d'essai renouvelée pour 3 mois, un préavis de 15 jours ouvrables sera respecté, sans remettre en question le principe énoncé à l'alinéa 1 du présent article.

ARTICLE 11 - 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 approprié, dans le cadre de la formation continue, après accord des deux parties.

La politique de promotion des Cadres tiendra compte du système mis en place pour l'appréciation et l'évolution de la carrière des Cadres.

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.

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 12 - MOBILITE

ARTICLE 12.1 - 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	Proposition par courrier recommandé	1 mois	Remboursement des frais de déménagement
	Dans une autre société du Groupe (Eurest France ou Medirest ou la société 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 France ou Medirest ou la société Chapeau)	Proposition par courrier recommandé	7 jours	-

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

Afin de favoriser la mobilité des cadres, lors d'une mutation intervenant à l'initiative de l'employeur, si celle-ci doit entraîner un déménagement, les frais qui s'y rapportant sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions suivantes :

1. Frais de déménagement
   Le salarié muté doit présenter deux à trois devis au Directeur des Ressources Humaines Régional de son lieu d'affectation qui donnera son accord.

2. Frais d'installation
   La Société contribue aux frais entraînés par l'installation à leur nouveau domicile des cadres mutés (frais d'aménagement du logement).
   La direction ou délégation verse au salarié et prend en charge une indemnité représentant un mois du salaire de base brut.
   Le salarié doit remettre, dans les trois mois qui suivent l'attribution de cette indemnité, les justificatifs de dépenses à hauteur du montant attribué.

JMG IP.

MS

ARTICLE 12.2 - 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.

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

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 12.3 - 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 13 - PREAVIS

Après l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 10 du présent accord, le préavis réciproque est, sauf révocation pour faute grave, fixé à trois mois.

Le préavis non effectué en temps donnera lieu à une indemnité compensatrice égale au salaire et indemnités dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

En cas de licenciement, lorsque le préavis est signifié en temps au salarié, le Cadre est autorisé à s'absenter 2 heures par jour travaillé pendant la durée du préavis, pour rechercher un emploi.

En accord avec l'employeur, les heures d'absence pour recherche d'emploi, pendant la durée du préavis, pourront être regroupées en fin de préavis et abréger celui-ci d'autant.

JMG IP
6
MS

ARTICLE 14 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Il est alloué aux cadres licenciés, sauf rupture du contrat de travail pour faute grave, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur présence et calculée comme suit :

- pour la tranche de 1 à 5 ans dans l'entreprise : 2/10e d'un mois de salaire par année de présence
- pour la tranche de 6 à 10 ans dans l'entreprise : 3/10e d'un mois de salaire par année de présence
- pour la tranche de 11 à 15 ans dans l'entreprise : 4/10e d'un mois de salaire par année de présence
- pour la tranche au-delà de 15 ans dans l'entreprise : 5/10e d'un mois de salaire par année de présence.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des rémunérations dont le cadre a bénéficié au cours de ses trois derniers mois de présence dans la société.

Le départ en retraite ne peut être considéré comme un licenciement et en conséquence, ne donne pas droit aux indemnités prévues à cet article.

ARTICLE 15 - 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)	Montant
5 ans	0,5 mois de salaire
10 ans	2 mois de salaire
15 ans	2,5 mois de salaire
20 ans	3,5 mois de salaire
25 ans	4,5 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire

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 4,5 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 une indemnité qui ne peut être inférieure à celles fixées ci-dessus.

JMG IP.

7

MS

ARTICLE 16 - DUREE DU TRAVAIL

La durée mensuelle de travail est de 160 heures.

Les négociations sur les 35 heures seront engagées au 1er trimestre 1999.

ARTICLE 17 - REMUNERATION

La rémunération des cadres est individualisée et annualisée.

Elle est révisée chaque année en fonction des performances individuelles de chaque cadre qui sont appréciées annuellement.

La rémunération mensuelle moyenne est la somme des éléments suivants :

- salaire de base mensuel
- quote-part mensuelle 13ème mois
- primes fixes mensuelles
- primes exceptionnelles ramenées au mois
- intéressement individuel ramené au mois
- avantages en nature.

ARTICLE 18 - PRIME DE 13ème MOIS

Le 13ème mois, payable sous forme de deux quotes-parts :

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

sera versé au prorata du temps de présence ou assimilé, à l'ensemble des Cadres.

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...

ARTICLE 19 - AVANTAGES EN NATURE NOURRITURE

ARTICLE 20 - 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 20.1. - DEFINITION 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 20.2 - SALARIES CONCERNES

Sont concernés les salariés cadres 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 20.3.- MONTANT DE LA PRIME

Le montant de cette prime est fixé à 269,50 F pour un horaire mensuel de 160 h.

Ce montant sera porté à 296.50 F pour 160 h au 1er 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 20.4.- 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.

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

JMG IP.
9
MS

ARTICLE 20.5.- REVISION

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 planchers, 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 21 - PRIME DE SERVICE MINIMUM

ARTICLE 21.1.- 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 21.2 - 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 22 - 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 23 - PREVOYANCE

ARTICLE 23.1 - COMPLEMENTS MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident, le Cadre justifiant d'un an d'ancienneté aura droit, pendant une durée de 6 mois, au versement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé et le montant des indemnités journalières de maladie ou accident de la sécurité sociale pour la même période effectivement perçu par l'intéressé.

Lorsque l'intervalle entre deux arrêts maladie ou accident sera inférieur à une année, les périodes d'arrêt se cumuleront et ne pourront, en aucun cas, donner lieu au versement d'indemnités complémentaires de la part de l'employeur, lorsque, cumulées, elles excéderont six mois.

ARTICLE 23.2 - COMPLEMENTS MATERNITE

Les Cadres ayant un an d'ancienneté bénéficieront, durant la durée du congé légal de maternité, d'un complément de salaire égal à la différence entre le salaire de référence et les prestations versées par la sécurité sociale.

Ce complément est indépendant des compléments versés au titre de l'arrêt maladie.

ARTICLE 23.3 - DECES - INCAPACITE/INVALIDITE

Pour garantir ces risques, l'employeur souscrit un contrat dit de prévoyance collective à adhésion obligatoire, auprès d'un assureur.

Ces garanties s'appliquent au personnel SHR et au personnel transféré dans d'autres sociétés issues du rapprochement entre Eurest France et SHR existantes ou à venir.

ARTICLE 23.3.1 - GARANTIES

Décès

En cas de décès (hors exclusions légales) du Cadre, son ou ses bénéficiaires percevront de l'assureur un capital et le cas échéant une rente éducation.

Ces prestations sont fonction pour une part du traitement annuel de base déclaré à l'assureur (selon définition contractuelle), de la situation de famille du Cadre, et de la nature du décès (maladie ou accident).

Incapacité/Invalidité

En cas d'arrêt total de travail du Cadre, consécutif à une maladie ou un accident après une franchise de 180 jours et indemnisé par la sécurité sociale, l'assureur garantit le versement d'une indemnité journalière permettant de compléter les prestations sécurité sociale à hauteur d'un pourcentage du traitement annuel de base déclaré à l'assureur, et variable selon la situation de famille du Cadre.

En aucun cas le Cadre en arrêt de travail ne pourra percevoir plus de 100 % de son salaire net d'activité indexé.

Tant que le contrat de travail existe, les prestations sont versées par l'assureur à l'entreprise.

Le niveau de garanties est le même lorsque le Cadre est classé en invalidité totale par la sécurité sociale et reconnu comme tel par l'assureur.

Lorsque l'incapacité ou l'invalidité sont partielles, les prestations versées par l'assureur sont réduites pour tenir compte notamment d'un maintien de salaire possible.

Sur l'ensemble de ces dispositions, une notice d'information détaillée sera remise à chaque cadre après établissement et prise d'effet du contrat d'assurance.

ARTICLE 23.3.2 - TAUX DE COTISATIONS

Les taux comme les garanties sont assis sur l'ensemble des rémunérations brutes déclarées à l'administration fiscale et limitées à deux fois le plafond AGIRC.

JMG IP.

MS

A compter du 1er janvier 1999, les taux sur les tranches A et B sont les suivants et ventilés ainsi :

	Part Patronale	Part Salariale	Total
Tranche A	1,48 %	0 %	1,48 %
Tranche B	0,36 %	0,63 %	0,99 %

En cas d'augmentation du taux sur la tranche A quelle qu'en soit la cause, la part patronale sur la tranche A ne pourra être inférieure à 1,50 %.

Le régime de Prévoyance mis en place au 1er janvier 1999 est susceptible d'évoluer (garanties et /ou taux), pour tenir compte d'éventuelles modifications des prestations de base de la sécurité sociale, ou d'une volonté de modernisation future.

ARTICLE 23.4 - GARANTIE INDIVIDUELLE ACCIDENTS

Une garantie décès et invalidité permanente totale ou partielle consécutive à un accident est souscrite par l'employeur, la cotisation étant intégralement à sa charge.

ARTICLE 24 - MUTUELLE

Un système de mutuelle unique pour la couverture des frais médicaux est confié à un organisme de prévoyance unique en régime obligatoire.

a) Bénéficiaires :

Sont bénéficiaires de cette mutuelle unique, tous les salariés de statut cadre.

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

b) Tarifs en vigueur à la signature du présent accord :

	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Cotisation globale				
Isolé	163 F	209 F	301 F	330 F
Famille	425 F	535 F	655 F	782 F
Part Patronale				
Isolé	54 F	69 F	100 F	109 F
Famille	141 F	177 F	244 F	258 F
Part Salariale				
Isolé	109 F	140 F	201 F	221 F
Famille	284 F	358 F	411 F	524 F

JMG IP.

MC

ARTICLE 25 - RETRAITE

Les cadres bénéficieront d'un régime de retraite complémentaire, dans les conditions suivantes (base 1.01.99, taux d'appel inclus) :

	Salarié	Employeur	Total
Tranche A	3 %	4,5 %	7,50 %
Tranche B	7,50 %	12,50 %	20,00 %

ARTICLE 26 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE PAR CAPITALISATION

La société met en place un système de retraite par capitalisation à cotisation définie. Il s'agit d'un système collectif s'appliquant obligatoirement à tous les Cadres présents et futurs, ayant au minimum 6 mois d'ancienneté, et dont l'éventuelle date de fin de travail effectif n'est pas fixée avant le 31 mars 1999 au moment de la signature du présent accord, afin d'assurer une retraite versée trimestriellement à terme échu à compter de la liquidation de la pension vieillesse.

La cotisation globale de 3 % s'applique sur le salaire, limité au double du plafond de la Convention Collective Nationale des cadres, avec la ventilation suivante : 2 % employeur, 1 % salarié.

La part employeur du taux de cotisation est revue de manière automatique, sauf accord express, lorsque les taux afférent au régime général par répartition font l'objet d'une hausse du taux patronal que ce soit pour le taux de base ou pour le taux d'appel. En tout état de cause, le cumul du taux de cotisation part patronale appelée du régime de retraite par répartition et du régime de retraite par capitalisation ne pourra excéder le montant total de la cotisation patronale du régime par répartition et du régime par capitalisation au moment de la signature de l'accord.

Ceci implique qu'en cas d'augmentation de la charge patronale sur les régimes par répartition, la part patronale relative au régime par capitalisation sera réduite immédiatement à due concurrence. Ce système joue sur chaque tranche concernée.

Si la situation de l'entreprise l'exige, celle-ci pourra être amenée à suspendre l'effet de ce régime voire à y renoncer, sachant que tous les droits constitués antérieurement à la suspension ou à la renonciation demeurent acquis au Cadre.

Le capital-droits constitué individuellement pour chaque Cadre demeure acquis à celui-ci.

ARTICLE 27 - CONGES

ARTICLE 27.1 - 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 1er 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 27.2 - 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 27.3 - 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 1er 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 1er 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.

JMG IP.

HS

ARTICLE 27.4 - 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 *
• Décès du conjoint ou d'un enfant	4	
• Décès des parents, beaux-parents, grands-parents	2	
• Décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, gendres, brus, petits-enfants	1	
• Appel de préparation à la défense (salarié de 16 à 25 ans)	1	
• Mariage de l'agent	5	
• Mariage d'un enfant	2	
• Naissance ou adoption (congé père de famille)	3	
• Maladie grave du conjoint exigeant une présence continue auprès du malade.		5 jours
• Maladie grave d'un enfant à charge (0 à 15 ans) exigeant une présence continue auprès du malade		5 jours + 5 jours au maximum en cas d'hospitalisation de l'enfant
• 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) 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	2	
• 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	2	
• Déménagement du fait de l'employeur	1	

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

JMG IP.

MS

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 28 - 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 règle 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 IP. MS

ARTICLE 29 - 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.

ARTICLE 30 - 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 31- MESURES EN FAVEUR DES FEMMES ENCEINTES

ARTICLE 31.1 - 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 7,80 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.

JMG IP.

MS

ARTICLE 31.2 - AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

La salariée ayant fourni à l'employeur un certificat de grossesse peut bénéficier, dans le respect de l'article L 122-25-1 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 31.3 – 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.

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 32 - DUREE, DENONCIATION, REVISION

Le présent accord prendra effet à compter du 1er 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.

JP.
JMG
MS

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.

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.

Pour le Syndicat National de l'Encadrement Hôtellerie
Et Restauration C.F.E. – C.G.C.

Michel Scherer

Pour le Syndicat F.O.
Mme ITHIER PATRICIA

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

Pour le Syndicat C.G.T

MS