

# HOTELS DE TOURISME TROIS, QUATRE ET QUATRE ETOILES DE LUXE (RÉGION PARISIENNE)

IDCC 1370

Brochure 3231

## TEXTE INTÉGRAL

23/03/2016

Hôtellerie, restauration restaurant, hôtelier hôtel Paris région parisienne.



**Sommaire**



Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985 .....	1
<i>Champ d'application</i> .....	1
<i>Durée-Dénonciation</i> .....	1
<i>Modification</i> .....	1
<i>Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs</i> .....	1
<i>Délégués du personnel, comité d'entreprise</i> .....	1
<i>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</i> .....	1
<i>Embauche</i> .....	1
<i>Période d'essai</i> .....	1
<i>Durée hebdomadaire du travail-Repos hebdomadaire</i> .....	1
<i>Heures de présence majorées</i> .....	1
<i>Heures supplémentaires, durée maximale du travail, repos compensateur</i> .....	2
<i>Congés annuels</i> .....	2
<i>Congés spéciaux</i> .....	2
<i>Compensation des jours fériés</i> .....	2
<i>Nourriture</i> .....	2
<i>Rémunération des heures pour travaux exceptionnels</i> .....	2
<i>Frais de transport</i> .....	3
<i>Outils, prime d'outillage pour les ouvriers d'entretien</i> .....	3
<i>Uniformes et vêtements de travail</i> .....	3
<i>Transport du linge</i> .....	3
<i>Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident</i> .....	3
<i>Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou d'accident du travail</i> .....	3
<i>Travail des femmes et des jeunes</i> .....	4
<i>Apprentissage</i> .....	4
<i>Formation professionnelle</i> .....	4
<i>Promotion</i> .....	4
<i>Retraite complémentaire</i> .....	4
<i>Départ en retraite</i> .....	4
<i>Délai-congé</i> .....	5
<i>Indemnité de licenciement (agents de maîtrise, cadres)</i> .....	5
<i>Avantages acquis</i> .....	5
<i>Conciliation</i> .....	5
<i>Textes Attachés</i> .....	6
Liste des sigles .....	SIG-1
Liste thématique .....	THEM-1
Liste chronologique .....	CHRO-1
Index alphabétique .....	ALPHA-1



# Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général de l'industrie hôtelière.
Organisations de salariés	CFDT, CFTC, CGT, FO, CGC.
Organisations adhérentes	: Syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-16).

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention conclue d'un commun accord dans le cadre de la loi du 11 février 1950 règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie hôtelière occupés dans les hôtels de tourisme 3, 4, et 4 étoiles luxe de Paris et des départements (91), (92), (93), (94) et (95) adhérents du syndicat général de l'industrie hôtelière signataire, ou qui en deviendront membres.

## Durée-Dénonciation

### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet le 1er juillet 1982, les dispositions nouvelles, signalées dans le texte par une accolade, entrent en vigueur à compter du 1er mai 1985. Il est conclu pour une année pleine et entière. Il se renouvellera par tacite reconduction, par périodes annuelles, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes.

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

En pareille éventualité, et en attendant la signature d'une nouvelle convention collective, l'ancienne restera en vigueur.

## Modification

### Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention pourra être modifiée et complétée selon l'accord des parties signataires. La partie qui demandera la modification devra le faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les organisations signataires et contenir un projet des articles faisant l'objet de la modification proposée.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord modificatif, la convention collective reste en l'état.

En tout état de cause les parties signataires se réuniront au moins une fois par an, au mois de mars, en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportés à la présente convention.

## Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

### Article 4

En vigueur non étendu

Les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées selon la législation en vigueur.

## Délégués du personnel, comité d'entreprise

### Article 5

En vigueur non étendu

La représentation du personnel, tant au titre de délégué du personnel que de membre d'un comité d'entreprise, doit être organisée dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

### Article 6

En vigueur non étendu

La mise en place et le fonctionnement des CHSCT sont organisés dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

## Embauche

### Article 7

En vigueur non étendu

Les conditions d'embauche sont celles applicables en vertu de la législation en vigueur.

Tout salarié recevra de son employeur lors de son engagement un document stipulant :

- si le contrat est à durée déterminée ou indéterminée ;
- la désignation exacte de son emploi ;
- son statut ;
- sa rémunération ;
- les éventuels avantages.

Pour le personnel ' Cadre ', l'employeur précisera, en plus, sa position hiérarchique à l'intérieur de l'entreprise tant en amont qu'en aval, et ses responsabilités.

Il sera remis également à tout salarié un exemplaire de la présente convention collective ou un avis de sa mise à disposition.

Le contrat à durée déterminée est défini par la législation en vigueur.

Tout employeur est tenu de notifier à l'A.N.P.E. toute place vacante dans son entreprise, conformément à l'article L. 311-2 du code du travail.

## Période d'essai

### Article 8

En vigueur non étendu

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai.

Sauf stipulation contractuelle particulière, la période d'essai est fixée à :

- personnel ' employé ' : un mois ;
- personnel ' agent de maîtrise ' : deux mois ;
- personnel ' cadre ' : trois mois.

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

Pour le personnel ' cadre ', le contrat de travail peut prévoir un délai de prévenance réciproque d'un minimum d'une semaine, une fois le premier mois d'essai écoulé.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Pour les salariés embauchés à durée déterminée, les conditions relatives à la période d'essai sont celles déterminées par la loi (1).

## Durée hebdomadaire du travail-Repos hebdomadaire

### Article 9

En vigueur non étendu

Il est accordé aux salariés deux jours consécutifs de repos par semaine.

La durée hebdomadaire du travail, non compris le temps consacré aux repas, l'habillage, le déshabillage est fixée à :

- 43 heures pour l'ensemble du personnel, soit 186 heures 33 par mois, y compris les concierges de nuit et assimilés.

Concierges de nuit et assimilés

La durée de présence des concierges de nuit et assimilés sera obtenue par une modulation sur deux semaines du temps de présence de cette catégorie du personnel, soit un maximum de 86 heures sur deux semaines, sans que ce temps de présence ne puisse dépasser par semaine la durée maximale de travail prévue à l'article 11 de la présente convention.

Présence des cadres dans l'établissement

Etant donné leurs fonctions, il est fréquent que les heures de présence des cadres ne puissent être fixées de façon rigide.

Le rôle des cadres correspondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de l'exécution de celui-ci, les appointements des cadres ont un caractère forfaitaire.

Il sera tenu compte de la nécessité d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Les jours de repos non pris à la demande de l'employeur devront obligatoirement être récupérés dans le trimestre.

## Heures de présence majorées

**Liste thématique**

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou d'accident du travail (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)	Article 22	3
	Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou d'accident du travail (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)	Article 22	3
Arrêt de travail, Maladie	Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)	Article 21	3
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)	Article 1	1
Congés annuels	Congés annuels (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)	Article 12	2
Congés exceptionnels	Congés spéciaux (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)	Article 13	2
Démission	Délai-congé (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (agents de maîtrise, cadres) (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
Maternité, Adoption	Congés spéciaux (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
	Travail des femmes et des jeunes (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
	Promotion (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
Prime, Gratification, Treizieme mois	Outillage, prime d'outillage pour les ouvriers d'entretien (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		
Visite médicale	Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident (Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985)		

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1985-05-01	Convention collective régionale des hôtels de tourisme trois, quatre et quatre étoiles luxe de Paris et de la région parisienne du 1er mai 1985	1

# HOTELS DE TOURISME TROIS, QUATRE ET QUATRE ETOILES DE LUXE (RÉGION PARISIENNE)

IDCC 1370

Brochure 3231

## SYNTHÈSE

23/03/2016

Hôtellerie, restauration restaurant, hôtelier hôtel Paris région parisienne.

I. Signataires .....	
a. Organisations patronales .....	
b. Syndicats de salariés .....	
II. Champ d'application .....	
a. Champ d'application professionnel .....	
b. Champ d'application territorial .....	
III. Contrat de travail - Essai .....	
a. Contrat de travail .....	
b. Période d'essai .....	
i. Période d'essai du CDI .....	
ii. Période d'essai du CDD .....	
IV. Classification .....	
V. Salaires et indemnités .....	
a. Nourriture .....	
b. Rémunération des heures pour travaux exceptionnels .....	
c. Frais de transport .....	
d. Outillage .....	
e. Uniformes et vêtements de travail .....	
VI. Temps de travail, repos et congés .....	
a. Temps de travail .....	
i. Durée hebdomadaire du travail .....	
ii. Heures de présence majorées .....	
iii. Heures supplémentaires .....	
b. Repos et jours fériés .....	
i. Repos hebdomadaire .....	
ii. Jours fériés .....	
c. Congés .....	
i. Congés payés .....	
ii. Autres congés .....	
VII. Déplacements professionnels .....	
VIII. Formation professionnelle .....	
IX. Maladie, accident du travail, maternité .....	
a. Maladie et accident .....	
i. Garantie d'emploi .....	
ii. Indemnisation .....	
b. Maternité .....	
X. Prévoyance et retraite complémentaire .....	
a. Retraite complémentaire .....	
i. Retraite complémentaire des non-cadres .....	
ii. Retraite complémentaire des cadres .....	
XI. Rupture du contrat .....	
a. Préavis de démission ou de licenciement .....	
i. Durée du préavis .....	
ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi .....	
b. Indemnité de licenciement .....	
i. Indemnité de licenciement des employés .....	
ii. Indemnité de licenciement des agents de maîtrise et cadres .....	
c. Retraite .....	
i. Départ en retraite .....	
ii. Mise à la retraite .....	

## I. Signataires

### a. Organisations patronales

Syndicat général de l'industrie hôtelière

### b. Syndicats de salariés

C.F.D.T.

C.F.T.C.

C.G.T.

F.O.

C.G.C.

Syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA

## II. Champ d'application

### a. Champ d'application professionnel

La Convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie hôtelière occupés dans les hôtels de tourisme 3, 4, et 4 étoiles de luxe adhérents du syndicat général de l'industrie hôtelière signataire, ou qui en deviendront membres.

### b. Champ d'application territorial

Paris et les départements 91, 92, 93, 94 et 95.

- Cette convention collective n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension.

## III. Contrat de travail - Essai

### a. Contrat de travail

Les conditions d'embauche sont celles applicables en vertu de la législation en vigueur.

Tout salarié doit recevoir de son employeur, lors de son engagement, un document mentionnant :

- si le contrat est à durée déterminée ou indéterminée
- la désignation exacte de son emploi
- son statut
- sa rémunération
- les éventuels avantages.

Pour le personnel "Cadre", l'employeur précise, en plus, sa position hiérarchique à l'intérieur de l'entreprise tant en amont qu'en aval et ses responsabilités.

Il est également remis à tout salarié un exemplaire de la présente convention collective ou un avis de sa mise à disposition.

Le CDD est défini par la législation en vigueur.

### b. Période d'essai

#### i. Période d'essai du CDI

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Sauf stipulation contractuelle particulière, elle est fixée à :

Catégorie	Durée de la période d'essai
Employé	1 mois
Agent de maîtrise	2 mois
Cadre	3 mois

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

Pour le personnel "cadre", le contrat de travail peut prévoir un délai de prévenance réciproque d'un minimum d'1 semaine, une fois le 1<sup>er</sup> mois d'essai écoulé.

#### ii. Période d'essai du CDD

La durée de la période d'essai du CDD est déterminée en application des dispositions légales, selon lesquelles le CDD peut comporter une période d'essai qui, sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, ne peut excéder une durée calculée à raison :

- d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- d'1 mois dans les autres cas.

## IV. Classification

Non précisé.

## V. Salaires et indemnités

### a. Nourriture

L'employeur est tenu soit de nourrir gratuitement son personnel, soit de lui allouer une indemnité compensatrice égale à 2 fois le minimum garanti par journée travaillée, soit 22 jours par mois dans le cas de la semaine de 5 jours (ou, pour un seul repas, à une fois ledit minimum).

Quand le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale, l'avantage nourriture fourni est calculé sur 3 fois le minimum garanti pour 2 repas par jour, ou 1,5 fois le minimum garanti pour 1 repas.

Dans les établissements qui nourrissent leur personnel, les salariés dont l'horaire de travail ne correspond pas aux heures de repas en usage dans l'établissement perçoivent l'indemnité de nourriture correspondant aux repas non fournis.

Lorsque l'employeur nourrit son personnel, les repas comportent : hors-d'œuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, pain, 1/4 de vin ou de bière ou d'eau minérale à consommer sur place.

### b. Rémunération des heures pour travaux exceptionnels

Le temps de travail consacré à des travaux exceptionnels effectués entre 22 heures et 6 heures le matin par des ouvriers d'entretien qui normalement terminent leur travail avant 22 heures est payé au tarif normal majoré de 100 %.

En cas de travail exceptionnel de nuit, se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure considéré comme temps de travail effectif est accordé pour le casse-croûte.

En tout état de cause, les services réguliers de permanence ne donnent lieu à aucune majoration.

### c. Frais de transport

En l'absence de moyens de transports publics, les frais de transport des salariés effectuant, à la demande du chef de service ou de la direction, un travail exceptionnel qui se prolongerait au-delà de minuit et s'arrêterait avant 6 heures du matin sont pris en charge par l'employeur, sur justification à fournir par les intéressés.

### d. Outillage

Les entreprises doivent :

- soit fournir les outils nécessaires au personnel ouvrier d'entretien
- soit lui verser une prime d'outillage ; dans ce cas, l'ouvrier doit justifier de la possession minimum de l'outillage d'usage pour son emploi.

Le montant de la prime d'outillage est de **2,5 % du salaire de base mensuel**, hors avantages en nature ou l'équivalent de ces avantages en espèces.

### e. Uniformes et vêtements de travail

#### • Uniformes

Toute tenue autre que celle d'usage dans la profession et d'un modèle particulier imposé par la direction de l'établissement est fournie et entretenue par l'employeur.

#### • Vêtements de travail des ouvriers d'entretien

Les vêtements de travail du personnel ouvrier d'entretien peuvent être fournis et entretenus par l'employeur. Dans le cas contraire, une indemnité compensatrice est versée chaque mois.

#### • Vêtements de travail des cuisiniers

Les pantalons, vestes et toques sont blanchis par l'employeur. Dans le cas contraire, il verse au personnel concerné une indemnité compensatrice chaque mois.

Les tabliers, serviettes et torchons sont fournis et entretenus par l'employeur.

## VI. Temps de travail, repos et congés

### a. Temps de travail

#### i. Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail, non compris le temps consacré aux repas, l'habillage, le déshabillage est fixée à 43 heures pour l'ensemble du personnel, soit 186 heures 33 par mois, y compris les concierges de nuit et assimilés.

#### • Concierges de nuit et assimilés

La durée de présence des concierges de nuit et assimilés est obtenue par une modulation sur 2 semaines du temps de présence de cette catégorie du personnel, soit un maximum de 86 heures sur 2 semaines, sans que ce temps de présence ne puisse dépasser par semaine la durée maximale de travail.

#### • Présence des cadres dans l'établissement