

D.R.H.
07/07/95
DIV/ACORHJE U

ACCORD D'ENTREPRISE POUR LE PERSONNEL DU HORS JEUX

<u>Article 1</u>	Champ d'application	p. 6
<u>Article 2</u>	Liberté <u>d'opinion</u> et droit syndical	p. 7
<u>Article 3</u>	Exercice de droit syndical	p. 8
	3.1 Section syndicale	
	3.2 Délégués syndicaux	
	3.3 Autorisation d'absences pour raison syndicale	
<u>Article 4</u>	Congé de formation économique, sociale et syndicale	p. 10
<u>Article 5</u>	Période d'essai	p. 11
	5.1 Personnel permanent	
	5.2 Personnel sous contrat à durée déterminée	
<u>Article 6</u>	Visite médicale d'embauche	p. 12

Article 7	Préavis	p.13
	7.1 En cas de démission	
	7.2 En cas de licenciement	
Article 8	<u>Indemnité de licenciement</u>	p.14
<u>Article 9</u>	Départ ou mise à la retraite	p.15
	9.1 Départ à l'initiative du salarié	
	9.2 Départ à l'initiative de l'Entreprise	
Article 10	Garantie d'emploi en cas de maladie ou accident	p.17
	101 Garantie d'emploi du personnel permanent	
	102 Garantie d'emploi du personnel non permanent	
Article 11	Garantie de salaire en cas de maladie ou accident	p.19
	11.1 Du personnel permanent	
	11.2 Du personnel non permanent	
Article 12	Visite Médicale de reprise	p.22
Article 13	Congé de maternité	p.23

- 131 Mutation temporaire
- 132 Indemnisation du congé maternité
- 133 Congé postnatal
- 134 Congé parental d'éducation

Article 14 Treizième mois et Prime Saisonnière p.25

- 141 Pour le personnel permanent
- 142 Pour le personnel saisonnier
- 143 Paiement

Article 15 Jours Fériés p.26

- 151 Définition
- 152 Indemnisation des jours fériés autres que le 1er Mai
- 153 Indemnisation du 1er Mai

Article 16 Repos Hebdomadaires

Article 17 Congés payés p.30

- 171 Durée de congé

- 172 Fractionnement
- 173 Congé supplémentaire
- 174 Prise des congés
- 175 Indemnité de congés payés

<u>Article 18</u>	Congé pour Evénements familiaux	p.33
<u>Article 19</u>	Congé pour Bilan de compétence	p.34
<u>Article 20</u>	<u>Congé pour</u> enfant malade	p.34
<u>Article 21</u>	Congé d'ancienneté	p. 35
<u>Article 22</u>	Nourriture	p 35
<u>Article 23</u>	Logement	p 36
<u>Article 24</u>	Tenues de travail	p 36
<u>Article 25</u>	Durée de travail	p.37
<u>Article 26</u>	Avantages acquis	p 37
<u>Article 27</u>	Durée de l'Accord	p 38

Article 28

Dépôt et publicité

p 38

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord d'Entreprise est applicable à l'ensemble du personnel des activités du Hors Jeux qui ne peut bénéficier des dispositions prévues dans le cadre de la Convention Collective Nationale du Personnel des Jeux dans les Casinos, tel que défini en son article 2, et qui sont liés à la S.E.A.T par un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il est précisé que pour les clauses non reprises dans cet Accord, il est fait référence aux dispositions légales et réglementaires applicables ainsi qu'au Protocole d'Accord du 2 mars 1988 applicable dans les hôtels, cafés et restaurants.

Des avenants conclus ultérieurement à la signature de cet Accord pourront faire évoluer certaines clauses du présent Accord.

Les présentes dispositions se substituent dans leur intégralité aux Accords existants pour le personnel du Hors-Jeux, à savoir :

- * L'avenant du 13 mars 1987 à l'Accord d'entreprise du 15 septembre 1983,
- * L'avenant du 21 Novembre 1986 à l'Accord d'entreprise du 15 septembre 1983,
- * L'Accord d'entreprise du 15 septembre 1983,
- * L'avenant du 15 septembre 1983 à l'Accord d'entreprise du 15 septembre 1983, relatif aux techniciens et agents de maîtrise.

Est défini par les termes :

* PERSONNEL PERMANENT

Toute personne titulaire d'un C.D.I.

* PERSONNEL SAISONNIER

Toute personne titulaire d'un C.D.D. conclu pour des emplois à caractère saisonnier en application de l'article 4, titre I de l'Accord National Interprofessionnel du 24/03/90 et de l'article L 122-1-1 du code du travail

NB: Les salariés embauchés sous C.D.D., en dehors des cas d'emplois à caractère saisonnier, sont régis pour les règles propres au contrat de travail selon les dispositions législatives et réglementaires insérées dans le code du travail. (articles L 122-1-2 à L 122-3-16)

Article 2 LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Les parties contractantes reconnaissent et s'engagent à respecter mutuellement leur liberté d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix.

L'entreprise étant un lieu de travail, l'employeur s'engage à ne prendre en considération ni l'origine sociale ou raciale, ni les opinions politiques ou philosophiques des salariés, ni leurs croyances religieuses, ni leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

Article 3

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

3.1 Section syndicale dans l'entreprise

Constitution. Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national et tout syndicat justifiant sa représentativité dans l'entreprise, peut constituer, au sein de celle-ci, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1 du Code du Travail.

Collecte des Cotisations. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sous réserve de ne pas entraîner de perturbations majeures.

Local. Il est mis à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Réunion des Adhérents. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées en accord avec la Direction.

Ils peuvent, sur demande écrite adressée au chef d'entreprise, quarante huit heures avant la date de leur réunion, y faire participer un représentant syndical de leur fédération ou une personnalité extérieure n'appartenant pas à l'entreprise conformément à l'article L 412- 10 du code du travail quand cette réunion a lieu en dehors du local prévu au paragraphe précédent.

Information. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, et mis à la disposition de chaque section syndicale, selon des modalités fixées en accord avec la Direction.

L'affichage sera effectué en même temps que la communication à la Direction Générale, les organisations syndicales

ayant l'entière responsabilité des textes affichés sur leurs panneaux.

La distribution des publications et des tracts de nature syndicale auprès du seul personnel de la société est autorisée dans les locaux de l'entreprise en dehors de ceux ouverts à la clientèle, aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

Le contenu de ces communications, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

3.2 Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, désigne, dans les conditions fixées par la législation en vigueur, un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Protection. Les articles L. 412-14 à L. 412-19 du Code du Travail relatifs à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, sont applicables au délégué syndical remplaçant.

Déplacements. Le délégué syndical titulaire ou son remplaçant a la faculté de se déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

3.3 Autorisation d'absence pour raisons syndicales

Le salarié porteur d'une convocation écrite de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance - sauf cas d'urgence - pourra demander à la Direction une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés annuels afin de pouvoir assister aux assemblées statutaires de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les quarante huit heures suivant le dépôt de la demande .

Dans le cas où le syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire,

pour une durée préalablement déterminée, sa réintégration dans le même emploi ou dans un emploi similaire sera obligatoire de plein droit.

Article 4 CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE.

Les demandes de congés de formation économique, sociale et syndicale prévus par la législation en vigueur devront être présentées à l'employeur au moins trente jours à l'avance et le refus éventuel notifié dans les huit jours qui suivent le dépôt de cette demande.

Ce congé pourra, en accord avec le chef d'entreprise, être fractionné. Ce ou ces congés donnent lieu à rémunération dans la limite fixée par l'article L 451-1 du code du travail.

Dans ce dernier cas, le délai légal de dépôt de la demande pourra être réduit. Le nombre de bénéficiaires dans l'entreprise, au cours d'une année ne peut dépasser les chiffres fixés par les textes en vigueur.

La durée de ce type de congé ne peut être imputée sur le congé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Ce congé est régi par les dispositions L 451.1 à L 452.4 du code du travail.

Article 5 PERIODE D'ESSAI

5.1 Personnel permanent

* La période d'essai est fixée comme suit :

Catégorie	Période d'essai
Employé	1 mois
Maîtrise	2 mois
Cadre	3 mois

* La période d'essai peut être renouvelée une fois. à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au plus égale à la période initiale.

Cette possibilité ne peut être mise en oeuvre que si mention en a été faite dans le contrat de travail .

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

* En cas de rupture de la période d'essai après son renouvellement, le contrat pourra alors être résilié :

- Pour les employés : moyennant le respect d'un délai de préavis réciproque d'une semaine

- Pour les maîtrises et cadres : moyennant le respect d'un délai de préavis réciproque de deux semaines

5.2 Personnel sous C.D.D.

La durée de la période d'essai est fixée conformément aux textes légaux et réglementaires applicables. (L 122.3.2 du code du travail)

Article 6 VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

Une visite médicale est obligatoire à l'occasion de l'embauche. Cette visite intervient au plus tard avant l'issue de la période d'essai.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié que dans le cas où cette visite concluerait à son inaptitude au poste pour lequel il a été embauché, il ne pourrait être engagé définitivement.

Article 7 PREAVIS

Pour le personnel permanent, la durée du préavis est fixée comme suit :

7.1 En cas de démission : (après la fin de la période d'essai)

Employé : quinze jours pour une ancienneté inférieure à six mois

un mois pour une ancienneté supérieure ou égale à six mois

Agent de maîtrise : deux mois

Cadre : trois mois

7.2 En cas de licenciement

Employé :

- * quinze jours pour LLne ancienneté continue de moins de six mois
- * un mois pour une ancienneté supérieure ou égale à six mois continus et inférieure à vingt quatre mois
- * deux mois pour une ancienneté continue supérieure à vingt quatre mois (art.L. 122-6 du Code du Travail)

Maîtrise :

- * deux mois si le licenciement intervient après la fin de la période d'essai ou de son renouvellement

Cadre :

- * trois mois si le licenciement intervient après la fin de la période d'essai ou de son renouvellement

Toutefois, le salarié licencié qui retrouve un emploi avant l'expiration du préavis notifié pourra, à sa demande, quitter son emploi sans être redevable d'aucune indemnité.

Article 8 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement d'un salarié de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à une retraite à taux plein, et justifiant d'au moins vingt quatre mois d'ancienneté ininterrompue dans l'Entreprise, une indemnité de licenciement sera attribuée sauf en cas de faute grave ou lourde.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'Entreprise :

- * Pour la tranche d'ancienneté inférieure ou égale à 5 ans : 2/10e de mois par année de présence
- * Pour la tranche d'ancienneté supérieure à 5 ans 3/10e de mois par année de présence

* Pour la tranche d'ancienneté supérieure à 15 ans 3/10e de mois par année de présence
auquel s'ajoute 2/10e de mois par année d'ancienneté à compter de la quinzième année.

Le montant de l'indemnité de licenciement obtenu d'après le barème ci-dessus, sera majoré :

* de 10 % pour le salarié licencié âgé de plus de 50 ans

* de 20 % pour le salarié licencié âgé de plus de 60 ans

Le montant global de l'indemnité de licenciement ne peut excéder l'équivalent des douze mois de la rémunération brute de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Le salaire pris en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de licenciement est égal, soit au douzième de la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois, soit au tiers de la rémunération brute perçue au cours des trois derniers mois ayant précédé la notification du licenciement, la formule la plus avantageuse pour le salarié étant retenue. Lorsque dans les rémunérations brutes des trois derniers mois est inclus le versement d'élément de rémunération à caractère annuel, ceux-ci ne sont pris en compte que pour trois douzième de leur montant brut.

L'ancienneté ainsi que les conditions d'âge sont appréciées à la date de rupture effective du contrat de travail, excepté en cas de dispense de préavis à l'initiative de la Société. Ces critères sont alors appréciés à la date à laquelle le préavis aurait du normalement s'achever.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec l'une des sociétés du Groupe, l'ancienneté prise à l'époque en considération, sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

Article 9 DEPART OU MISE A LA RETRAITE

Tout salarié justifiant , à dater de son 60ème anniversaire, des conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein peut prendre sa retraite ou faire l'objet d'une mise à la retraite.

9.1) Départ à l'initiative du salarié.

Tout salarié quittant volontairement l'Entreprise pour bénéficier de la liquidation de sa retraite devra informer la S.E.A.T par lettre recommandée avec accusé de réception en observant un délai de préavis d'une durée identique à celui prévu au paragraphe 7.1 selon sa catégorie professionnelle . Il percevra une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit:

*Ancienneté inférieure ou égale à 5 ans – 1 mois de salaire

*Ancienneté supérieure à 5 ans, et inférieure ou égale à 10 ans = 1,5 " "

* " " 10 ans A 15 ans = 2 " "

* " " 15 ans A 20 ans – 2,5 " "

* " " 20 ans A 25 ans – 3 " "

* " " 25 ans A 30 ans = 3,5 " "

* " " 30 ans A 35 ans – 4,5 " "

* " " Ancienneté supérieure à 35 ans 5 mois

L'ancienneté s'apprécie à la date de la rupture effective du contrat de travail. En outre, le salaire pris en compte pour le calcul du montant de cette indemnité est identique à celui retenu à l'article 8 pour la détermination de l'indemnité versée en cas de licenciement.

9.2) Départ à l'initiative de l'Entreprise.

La S.E.A.T peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié, dès lors qu'il remplit les conditions suivantes:

- pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein et,
- remplir les conditions d'âge minimum.

Dans ce cas la S.E.A.T respectera un délai de préavis égal au préavis dû en cas de licenciement, et versera à l'intéressé:

- soit l'équivalent de l'indemnité de licenciement prévue et calculée selon les dispositions de l'article 8,
- soit l'équivalent de l'indemnité de départ en retraite indiquée au paragraphe 9.1.

Le montant le plus favorable sera retenu.

Article 10 GARANTIE D'EMPLOI EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT:

10.1 Du personnel permanent

10.1.1 En cas de maladie ou accident non professionnels.

Les absences consécutives à une maladie ou à un accident non professionnels, qui sont justifiées par un certificat médical, produit dans les trois jours suivants le premier jour d'arrêt de travail, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension dès lors que les durées ci-dessous ne sont pas dépassées :

* Si moins de 12 mois continus de présence :	3 mois
* Entre 12 mois et 5 ans d'ancienneté	8 mois
* Si plus de 5 ans d'ancienneté	12 mois

Ces durées sont appréciées à l'intérieur d'une même période de seize mois consécutifs.

En cas d'absences consécutives ou non supérieures aux durées indiquées ci-dessus, et appréciées à l'intérieur d'une période de seize mois consécutifs la société pourra engager une procédure de rupture du contrat de travail sous réserve du respect des dispositions de l'article L 122 - 14 du Code du travail. Il en sera de même en cas d'inaptitude physique, constatée par le médecin du travail, et si aucune possibilité de reclassement à un autre poste de travail disponible au sein de la société n'a pu être identifié et proposé à l'intéressé, selon les dispositions de l'article L 122-24-4 du Code du Travail. Dans ce dernier cas le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant une durée de six mois à compter de la date de rupture effective du contrat de travail.

10.1.2 En cas de maladie ou d'accident professionnels.

Les absences consécutives à une maladie ou à un accident professionnel sont régies selon les dispositions des articles L 122-32-1 à L 122-32-11 du Code du Travail.

En cas de licenciement selon les dispositions de l'article L. 122-32-5, l'intéressé bénéficie d'une indemnité de rupture, telle que prévue à l'article 8 du présent accord, ou selon l'article L. 122-32-6 du Code de Travail, si cela est plus favorable.

En application de l'article L 223-4 du code du travail, la durée de suspension du contrat de travail est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés à la double condition d'avoir été ininterrompue et de ne

pas avoir excédé douze mois. La durée de suspension au delà de douze mois ne donne donc pas droit à congés payés.

10-2 Du personnel non permanent.

Les absences pour maladie ou accident non professionnels et accident de trajet, justifiées par un certificat médical produit dans les trois jours suivants le premier arrêt, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée d'un mois consécutif.

En revanche les absences pour maladie ou pour accident à caractère professionnels sont régies selon les mêmes dispositions que pour le personnel permanent, ainsi que les dispositions des articles L 122-32-1 à L 122-32-11 du code du travail.

En cas de licenciement selon les dispositions prévues au quatrième alinéa de l'article L 122-32-5, l'intéressé bénéficie de l'indemnité de licenciement prévu à l'article 8 du présent Accord. Les dispositions de l'article L 223-4 du code du travail sont également applicables.

ARTICLE 11 GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.

11.1 Du personnel permanent

En cas d'absence justifiée par l'incapacité temporaire résultant de maladie ou d'accident, d'une durée supérieure à sept jours calendaires et plus, les salariés permanents bénéficient d'une "garantie de rémunération" sous réserve du respect des

conditions suivantes :

- * Justifier auprès de la société d'un arrêt de travail produit dans les trois jours suivants la date du 1er jour d'arrêt,
- * Justifier à la date de l'absence, d'un minimum de douze mois continus de présence,
- * Etre pris en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières,
- * Accepter de faire l'objet pendant la période de garantie d'une contre-visite médicale par un médecin désigné par la société. (Loi sur la mensualisation du 19/01/1978).

a) Point de départ de l'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation court:

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents du trajet) ou de maladie professionnelle.
- à compter du huitième jour consécutif dans tous les autres cas (maladie, accidents du trajet, accidents de droit commun).
- à compter du premier jour d'absence en cas de maladie, accidents du trajet, accidents de droit commun pour les salariés ayant dix années révolues d'ancienneté dans l'Entreprise.

B: Il est convenu que le délai de carence de sept jours calendaires indiqué dans le premier alinéa du paragraphe 11.1 soit ramené à cinq jours calendaires au 1er Novembre 1996 si le taux d'absentéisme maladie et accident n'excède pas au 31 octobre 1996 un taux de quatre pour cent.

b) Garantie de rémunération .

Elle varie suivant l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence selon le tableau ci-dessous:

<u>Ancienneté requise</u>	Durée et montant de l'indemnisation
- Après douze mois continus de présence	trente jours calendaires à 100% du net
- Après trente six mois d'ancienneté	soixante jours calendaires à 100% du net
- Après six ans d'ancienneté	quatre vingt dix jours calendaires à 100% du net

c) Montant de la "garantie de rémunération" .

La rémunération prise en compte pour le calcul de la "garantie de rémunération" inclue tous les éléments de la rémunération mensuelle déduction faite des charges sociales salariales.

La période pendant laquelle la S.E.A.T maintient la rémunération s'entend sous déduction des indemnités perçues par le salarié au titre de la Sécurité Sociale ou de tous autres régimes sociaux.

Lorsque les indemnités de la Sécurité Sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse, elles sont réputées être servies intégralement.

La "garantie de rémunération" ne peut conduire à ce que le salarié bénéficiaire perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue, s'il avait effectivement travaillé. Il sera tenu compte que les indemnités de Sécurité Sociale ne supportent pas de cotisations sociales.

d) Arrêts de travail successifs.

Dans le cas d'arrêts de travail successifs, le bénéfice de la "garantie de rémunération" est applicable sous réserve que les conditions énumérées au premier paragraphe du 11.1 soient respectées pour chacun des arrêts.

Lors de chaque arrêt de travail il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze mois précédents. C'est ainsi que lorsqu'un salarié a déjà bénéficié de une ou plusieurs absences indemnisées au titre de maladie ou accident au cours des douze mois précédents le dernier arrêt de travail, celui-ci n'ouvrira droit à la "garantie de rémunération" que dans la limite entre le nombre de jours indemnissables indiquée au paragraphe "b" et le nombre de jours déjà indemnisés.

* Les absences pour cures thermales, congé de maternité ou d'adoption ne donnent pas lieu à l'application des dispositions prévues au paragraphe "b".

11.2 Du personnel non permanent.

Le personnel sous contrat à durée déterminée ou contrat de saison ayant moins de trois ans d'ancienneté perçoit des indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale, versées par le régime de prévoyance de la société au titre de l'incapacité temporaire. Ces dispositions sont applicables après un délai de franchise de trente jours continus d'absence.

Article 12

VISITE MEDICALE DE REPRISE

Conformément à la législation en vigueur, une visite médicale de reprise permettant d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste de travail, doit avoir lieu à l'issue de la fin d'arrêt de travail et au plus tard dans un délai de huit jours:

* Après un accident de travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit Jours,

* Après un congé de maternité,

* Après une maladie ou un accident non professionnel ayant entraîné un arrêt d'au moins vingt et un jours .

Article B CONGE MATERNITE

131 Mutation temporaire.

Si son état de santé médicalement constatée l'exige, la salariée enceinte pourra être affectée temporairement à un autre emploi, à son initiative ou celle de la société.

Cette affectation temporaire n'entraînera aucune diminution de la rémunération antérieure. A l'issue de son congé maternité, la salariée retrouve son poste initial.

En application de l'article L. 122-25-3 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens obligatoires prévus par l'article L. 154 du code de la santé publique. Ces absences sont rémunérées et assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

132 Indemnisation de congé maternité

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de Sécurité Sociale, sans indemnisation complémentaire de la société.

Toutefois, la salariée justifiant d'une ancienneté continue de vingt quatre mois au sein de la société, appréciée à la date de l'accouchement, bénéficiera du treizième mois pour les jours d'absences relatifs à la durée légale du congé prénatal et du congé postnatal. Ces mêmes jours d'absences n'entraîneront pas d'abattement pour le calcul de la Prime d'Activité à partir du premier novembre 1995.

133 Congé postnatal

La ou le salarié ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'un congé parental d'éducation peut rompre son contrat de travail et de bénéficier d'une priorité de réemploi. La salariée doit prévenir la société quinze jours avant la fin du congé

de maternité ou, s'agissant du père, avant la fin d'un délai de deux mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Dans tous les cas aucun délai de préavis n'est dû.

Dans l'année qui suit la rupture de son contrat, la ou le salarié peut, par lettre recommandée avec accusé de réception, demander son réembauchage par priorité, dans un emploi de qualification équivalente à celui qu'elle (qu'il) occupait au moment de son départ.

134 Congé parental d'éducation

La salariée justifiant d'une ancienneté d'au moins douze mois, appréciée à la date de naissance de son enfant ou d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel le contrat de travail est suspendu ou d'une activité à temps partiel pour une durée comprise entre seize heures et trente deux heures.

Le congé parental ou la décision de travailler à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois au plus pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

La salariée doit, pour bénéficier de ces dispositions respecter les formalités prévues par l'article L 122-28-1 du code du travail.

Article 14 TREIZIEME MOIS ET PRIME SAISONNIERE.

L'ensemble du personnel, à l'exception des stagiaires, extras, artistes et musiciens, bénéficiaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat aidé par l'Etat, perçoit un treizième mois ou une prime saisonnière calculée de la manière suivante :

14.1 Pour le personnel permanent

Le treizième mois est égal à la valeur brute du salaire de base, complément individuel, indemnité de modification de contrat et de la prime d'horaire trente neuf heures du premier décembre de l'année de référence, à l'exclusion des indemnités et avantages en nature ainsi que toutes primes ou gratifications versées à la date du 1er décembre.

14.2 Pour le personnel saisonnier

La prime saisonnière est égale au 1/12ème du salaire de base brut versé au cours de la durée du contrat, à l'exclusion des indemnités et avantages en nature, de la prime de précarité ainsi que de toutes primes ou gratifications versées au cours du contrat.

Dans tous les cas, le treizième mois est proraté en fonction du temps de travail effectif au cours de l'année de référence.

14.3 Paiement

Pour le personnel permanent

Le treizième mois est payé avec le salaire du mois de décembre. Un acompte est versé au quinze décembre.

Pour le personnel saisonnier

La prime saisonnière est payée à la fin du contrat, avec le solde de tout compte.

Article 15 JOURS_FERIES

L'ensemble du personnel (permanent et saisonnier) bénéficie du maintien de sa rémunération pendant les jours fériés non travaillés.

15.1 Définition.

Les jours fériés sont les suivants (hors 1er Mai):

- | | |
|----------------------|----------------|
| - 1er janvier | - 14 juillet |
| - Lundi de Pâques | - 15 août |
| - 8 mai | - 1er novembre |
| - Ascension | - 11 novembre |
| - Lundi de Pentecôte | - 25 décembre |

152 Indemnisation des jours fériés autres que le 1er mai

1521 Pour le personnel travaillant sur un site non soumis à une période de fermeture annuelle.

Le personnel de statut "Employé" et "Agent de Maîtrise", qui exerce son activité sur un site non soumis à une fermeture annuelle ou bénéficie soit d'une majoration de sa rémunération pour chaque jour férié effectivement travaillé, soit d'une récupération forfaitaire.

A) Majoration.

La majoration est égale à 1121.75 des éléments bruts suivants: salaire de base, complément individuel, indemnité de modification de contrat, prime d'horaires trente neuf heures, à l'exclusion des indemnités et avantages en nature, ainsi que toutes primes ou gratifications versées le mois correspondant au jour férié indemnisé. Elle est appliquée pour un poste complet travaillé dès lors que le début du poste coïncide avec le jour férié.

Cette majoration est applicable aux seuls jours fériés effectivement travaillés à la demande expresse du responsable de service ou pour des raisons de planning.

B) Récupération.

Le personnel permanent dont les repos hebdomadaires ne sont pas à périodicité fixe peut bénéficier d'un forfait annuel de dix jours de repos payés, à titre de compensation des jours fériés susceptibles d'être travaillés au cours de l'année de référence.

Ce forfait est acquis et crédité au dernier jour du mois de l'année de référence. Pour les salariés permanisés postérieurement au début de l'année de référence, le forfait est proraté selon le nombre de mois à courir entre la date de permanisation et le dernier mois de l'année de référence. Le résultat obtenu est arrondi à l'unité supérieure.

L'année de référence correspond à l'exercice fiscal de la Société. (1er novembre-31 octobre)

C) Choix entre "majoration" ou "récupération".

Le choix entre l'une ou l'autre des formules est fait par chaque salarié bénéficiaire au premier novembre ou au moment de l'embauche. Il ne peut faire l'objet d'une quelconque modification en cours d'année. Les dispositions ci-dessus sont applicables, à dater du premier novembre 1995.

Le personnel de statut "Cadre" bénéficie d'un jour de récupération pour chaque jour férié travaillé.

1522 Pour le personnel d'exploitation travaillant sur un site soumis à une période de fermeture annuelle.

Le personnel de statut "Employé", "Agent de Maîtrise" et "Cadre", qui exerce son activité sur un site soumis à une période de fermeture annuelle l'obligeant ainsi à prendre ses congés payés pendant la période de fermeture, bénéficie d'un forfait annuel de huit jours de repos payés à titre de compensation des jours fériés susceptibles d'être travaillés, au cours de l'année de référence. Ce forfait est acquis et crédité au dernier jour du mois de l'année de référence. Pour les salariés permanisés postérieurement au début de l'année de référence, le forfait est proraté selon le nombre de mois à courir entre la date de permanisation et le dernier mois de l'année de référence. Le résultat obtenu est arrondi à l'unité supérieure.

Ces jours forfaitaires sont obligatoirement pris pendant la période de fermeture du site.

L'année de référence correspond à l'exercice fiscal de la Société. (1er novembre - 31 octobre)

NB: Le personnel d'exploitation du terrain de golf et le personnel chargé de l'entretien des jardins dont la nature de l'activité exige l'exécution de certains travaux y compris pendant la période de fermeture du site pourront opter pour le paiement des jours fériés travaillés selon les modalités prévues au paragraphe 15.2.1 alinéa "A".

15.2.3 Pour le personnel des services administratifs

Le personnel des services administratifs, le personnel bénéficiant de repos hebdomadaire à périodicité fixe ou le personnel qui n'exerce pas une activité d'exploitation bénéficient, quel que soit le statut, d'un jour de récupération pour chaque jour férié effectivement travaillé à la demande du chef de service. Le jour à récupérer est pris à une date fixée entre les parties.

15.2.4 Pour le personnel saisonnier ou sous contrat à durée déterminée.

Chaque jour férié travaillé est compensé par un jour de récupération, pris pendant la période du contrat ou payé avec le solde de compte.

15.3 Indemnisation du premier Mai.

Lorsque qu'un salarié est dans l'obligation de travailler le 1er Mai par nécessité de service ou à la demande expresse de son chef de service il bénéficie d'une majoration de sa rémunération. Celle-ci est calculée sur la base de 1/21.75 de la rémunération mensuelle telle que définie au paragraphe 15.2.1.

Article 16 REPOS HEBDOMADAIRES

16.1 Repos hebdomadaire.

L'ensemble du personnel régi par le présent accord, bénéficie de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs ou non. Les jours de repos font l'objet d'une planification tenant compte des besoins liés à la clientèle.

Les salariés bénéficient obligatoirement d'un jour de repos après six jours consécutifs de travail

Lorsque pour des raisons de service il n'est pas possible d'accorder à un salarié ces deux jours de repos, consécutifs ou non, au cours d'une même semaine, le second jour de repos peut faire l'objet d'un report, sans que le cumul de ces jours ne puissent être supérieur à dix jours pour le personnel des sites non soumis à fermeture annuelle.

A l'issue du contrat de travail le solde des jours de repos non pris est payé avec le solde de tout compte sous réserve d'une validation écrite du chef de service.

16.2 Temps de repos entre deux jours de travail

Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à onze heures consécutives, et douze heures consécutives pour les jeunes de moins de dix huit ans.

Article 17 CONGES PAYES

Outre les exceptions légales, les jours d'absences pour maladie ou accident ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à congés.

17.1 Durée du congé

Tout salarié bénéficie d'un droit à cinq semaines de congés payés (soit 25 jours ouvrés) dans les conditions fixées par les articles L 223 - 2 et 4 du Code du Travail, pour une année complète de présence au travail. L'année de référence pour apprécier le droit au congé s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Un minimum d'un mois de travail effectif, de date à date, pendant la période de référence est nécessaire pour que soit ouvert le droit au congé.

Pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur cinq jours, une semaine de congés payés est décomptée pour cinq jours ouvrés.

p

Pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire est réparti selon la notion de cycles, une semaine de congés payés est décomptée pour le nombre de jours qui aurait dû être travaillé au cours de la semaine considérée.

Les jours fériés survenant pendant la période de congés ne sont pas considérés comme jours ouvrés.

La cinquième semaine ne peut être accolée aux quatre semaines du congé principal, excepté pour le personnel qui exerce son activité sur un site soumis à une période de fermeture annuelle.

172 Fractionnement

Un congé supplémentaire pour fractionnement est accordé au salarié qui :

* Prend au moins six jours de congé entre le 1er novembre et le 30 avril. Le congé supplémentaire est alors de deux jours ouvrés,

* Prend entre trois et cinq jours entre le 1er novembre et le 30 avril. Le congé supplémentaire est de un jour

ouvré.

La cinquième semaine n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à fractionnement.

173 Congé supplémentaire

Outre le congé pour fractionnement :

* il est alloué aux salariés dont le site d'appartenance est soumis à une fermeture annuelle un bonus de trois jours supplémentaires si la totalité du droit à congés (congé principal et cinquième semaine) est pris durant les fermetures.

* il est alloué aux salariés dont le site d'appartenance n'est pas soumis à une fermeture annuelle un bonus de un jour supplémentaire par période de deux semaines de congés payés (hors récupérations) pris entre le quinze novembre et le trente et un mars. Ce bonus n'est pas attribué pour une période de congés payés coïncidant avec les fêtes de fin d'année, et dont les dates seront définies annuellement.

174 Prise des congés payés

Les salariés qui travaillent dans un site soumis à une fermeture annuelle (hôtels et services liés aux activités hôtelières) prennent prioritairement leurs congés, durant les périodes de fermeture.

Pour le personnel des autres établissements ou services, la prise des congés s'effectuent selon un planning de service, tenant compte de la saisonnalité des activités et des besoins liés à la clientèle.

Lorsque le salarié est malade pendant sa période de congé, il ne peut prétendre à prolonger son absence au-delà du jour prévu pour la reprise de travail ni bénéficier d'un report de jours de congés équivalent au nombre de jours d'arrêt pour maladie. Son indemnité compensatrice de congé se cumule, dans ce cas, avec les indemnités journalières de la sécurité sociale.

175 Indemnités de congés payés

Pour le calcul de l'indemnité de congés payés, il est fait application de la règle du maintien de salaire ou de celle du dixième, la plus avantageuse étant retenue.

Les salariés saisonniers ou sous contrat à durée déterminée ne peuvent prétendre à des congés, sauf exception, pendant la durée de leur contrat. En contrepartie, ils bénéficient à l'issue de leur contrat d'une indemnité compensatrice égale au dixième de leur rémunération brute (hors gratification ou prime à caractère annuel) perçue au cours de la période de référence.

Article 18 CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Des congés rémunérés pour événements familiaux sont accordés aux salariés permanents et saisonniers, selon les conditions et situations suivantes :

	<u>Sans condition d'ancienneté</u>	<u>Après 12 mois continus de présence</u>
-Mariage du salarié	4 jours	portés à 5 jours
-Mariage d'un enfant du salarié.	1 jour	porté à 2 jours
-Décès du conjoint ou d'un enfant du salarié	2 jours	portés à 3 jours
-Décès du père ou mère	1 jour	porté à 3 jours
-Décès d'un frère ou soeur	1 jour	porté à 2 jours
-Décès des grands parents ou beaux parents	1 jour	
-Présélection militaire	3 jours	
- Congé pour naissance ou adoption	3 jours	

Ces jours de congés pour événements exceptionnels doivent être pris à la date de l'événement générateur et sur

présentation d'une pièce justificative . Ils ne peuvent faire l'objet d'un report .

En outre, lorsque le salarié est déjà absent pour une raison quelconque, au moment de l'événement familial, il ne peut prolonger son absence de la durée prévue pour le congé.

.B: Les salariés ne justifiant pas des conditions pour bénéficier de jours rémunérés pour événements exceptionnels peuvent néanmoins bénéficier de congés sans solde.

Article 19 CONGE POUR BILAN DE COMPETENCE

Tout salarié justifiant de cinq ans d'ancienneté, en qualité de salarié, dont douze mois au sein de l'entreprise, peut bénéficier d'un congé rémunéré pour effectuer un Bilan de Compétences.

La durée de ce congé ne peut excéder vingt quatre heures de travail effectif.

Pour le personnel sous contrat à durée déterminée, les conditions d'ancienneté et les modalités de la rémunération sont définies par les articles L 931-15 à L 931-18 du Code du Travail.

Article 20 CONGE POUR ENFANT MALADE

Tout salarié peut disposer d'un congé non rémunéré de trois jours par an, en cas de maladie de son enfant, constatée

par certificat médical. Ce congé est porté à cinq jours par an si l'enfant malade est âgé de moins de douze mois ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de seize ans.

En outre, tout salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et dont l'enfant est victime, d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves, pourra demander à travailler à temps partiel. La période de travail à temps partiel est limitée à six mois, renouvelable une seule fois. Le salarié doit, pour bénéficier de cette disposition, respecter les formalités prévues pour le congé parental (cf article 12.4 du présent accord).

Article 21 CONGE D'ANCIENNETE

* Le personnel permanent bénéficie de jours supplémentaires au titre leur ancienneté dans l'entreprise, à concurrence de :

- Après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires
- Après 15 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires
- Après 20 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires
- Après 25 ans d'ancienneté : 5 jours ouvrés supplémentaires
- Après 30 ans d'ancienneté : 6 jours ouvrés supplémentaires

* Ces jours de congés supplémentaires ne donnent pas droit au fractionnement. Ils ne peuvent être accolés au congé principal sauf dans les services faisant l'objet d'une fermeture annuelle.

* L'ancienneté requise est appréciée au 1er juin de la période de référence.

Article 22 NOURRITURE

* Chaque site dispose d'un restaurant d'entreprise permettant aux salariés de prendre leurs repas sur place. Chaque repas consommé est valorisé en avantage nature à concurrence de une fois ou une fois et demi le minimum garanti conformément aux dispositions applicables dans le secteur de l'hôtellerie-restauration . Pour les salariés ne pouvant bénéficier de l'avantage nourriture, une indemnité est alors versée, par la Société, sur la base de une fois le minimum garanti par repas.

* Le temps accordé pour les repas est fixé comme suit :

-Petit déjeuner : 20 minutes

-Repas principaux : 45 minutes

* Le personnel saisonnier qui est nourri peut, pendant les jours de repos hebdomadaires, prendre ses repas au self de son site d'appartenance.

Article 23 LOGEMENT

* Un logement peut être mis à la disposition du personnel saisonnier durant toute la durée du contrat de travail avec la Société. Un bail est alors établi conformément aux dispositions applicables en matière de contrat de location.

* Une indemnité de logement égale à vingt fois le minimum garanti est incluse dans la salaire de base.

Article 24 TENUES DE TRAVAIL

* Le personnel est responsable du bon usage des vêtements de travail mis à sa disposition. A l'issue du contrat de travail avec la SEAT le personnel doit remettre, avant son départ de la Société, les tenues qui lui ont été fournies.

* L'entretien des uniformes et tenues de travail mis à la disposition du personnel est assuré par la Société.

Article 25 DUREE DU TRAVAIL

En application de l'Avenant du 26 septembre 1988 à l'Accord National Professionnel du 2 mars 1988, relatif à la durée du travail dans l'industrie hôtelière, les durées de travail sont fixées à :

* Pour le personnel des cuisines, la durée hebdomadaire de présence au travail est de 43 heures (soit 186 h mensuel)

* Pour le personnel des autres de services de l'hôtellerie et de la restauration, la durée hebdomadaire de présence au travail est fixée à 45 heures (soit 195 h mensuel)

* Pour le personnel des services administratifs, de la maintenance, de l'I.M.V, les jardiniers, le personnel d'exploitation du golf la durée hebdomadaire de travail est fixé à 169 heures mensuelles, ainsi que pour le personnel d'exploitation des Jeux Automatiques. Dans ce dernier cas, les aménagements nécessaires seront réalisés d'ici la fin de l'année.

Article 26 AVANTAGES ACQUIS

* Les avantages reconnus dans le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou aux avantages conventionnels ou légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera le seul accordé.

ARTICLE 27 DUREE DE L'ACCORD.

Cet Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé partiellement ou dans sa totalité par l'une des parties signataires, moyennant information par lettre recommandée avec accusé de réception et le respect d'un préavis de trois mois. Le ou les articles remis en cause resteront applicables pendant une durée de douze mois à dater de la fin du préavis.

Toute dénonciation partielle ou totale sera accompagnée d'une nouvelle proposition relative aux articles faisant l'objet de la dénonciation. Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai maximum de trente jours, à compter de l'envoi de la lettre recommandée, en vue de négocier les termes d'un nouvel Accord.

Article 28 **DEPOT ET PUBLICITE.**

En application des dispositions 1132.10 et R132.1 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Haute Savoie et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Thonon.

Les dispositions incluses dans ce texte sont applicables au lendemain des formalités de dépôt auprès du Conseil des Prud'hommes, sauf pour lesquelles il est mentionné dans le présent texte une date spécifique d'application.

FAIT A EVIAN, LE

Pour le S.E.A.T

Pour le syndicat C.G.T/F.O
du Hors Jeux