

**ACCORD D'ETABLISSEMENT  
HOTEL CONCORDE LA FAYETTE**

**STATUT ET REMUNERATION DES SALAIRES DITS « EXTRA »**

**ENTRE :**

**La Société de la Tour Lafayette (Hôtel Concorde La Fayette)**

3, place du Général Koenig - 75017 Paris

Représentée par :

Monsieur Bernard Granier, Directeur Général

Monsieur Julien Carla, Directeur des Ressources Humaines

**D'UNE PART**

**ET:**

**Les organisations syndicales représentatives dans l'Hôtel :**

**D'AUTRE PART**

La CGT représentée par son délégué syndical, Monsieur Sissoko  
La CGT représentée par son délégué syndical, Monsieur Levitz

La CFTC représentée par son délégué syndical, Monsieur Da Ressureicao  
La CFTC représentée par son délégué syndical, Monsieur Nimaga

La CFE-CGC représentée par son délégué syndical, Monsieur Ramessur  
La CFE-CGC représentée par son délégué syndical, Monsieur Benyoussef

AS  
E.F.R. L-L

## PREAMBULE

Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement ayant interpellé la Direction sur le statut du personnel extra et la CGT ayant saisi le tribunal de grande instance de Paris sur les conditions de rémunération des extras, il a été engagé une négociation sur le statut de ces personnels.

L'objet du présent accord est ainsi de définir les conditions d'application des règles en vigueur dans l'Hôtel Concorde La Fayette au personnel extra, que ces règles résultent d'accords collectifs, d'engagements unilatéraux ou d'usages. Il s'agit ainsi d'assurer une égalité de traitement en faveur de ces salariés, en tenant compte de la particularité de leur situation de salariés extras.

Cet accord permet ainsi de trouver une solution au contentieux collectif engagé et doit permettre d'éviter des contentieux individuels futurs.

## IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés « extra », c'est-à-dire recrutés sous contrat de travail à durée déterminée conformément à l'usage constant existant dans la profession et des dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est exclusif de tous autres accords.

Les mêmes avantages sont octroyés aux salariés intérimaires employés dans l'Hôtel, sauf les primes de fidélité et de Supplément extras, qui tiennent compte des spécificités du contrat de travail à durée déterminée d'usage, étant rappelé que les salariés intérimaires perçoivent une indemnité légale de fin de mission d'un montant à ce jour de 10 % de la rémunération totale brute perçue.

### ARTICLE 2 : CLASSIFICATION ET SALAIRE DE BASE

La grille de salaires en vigueur dans l'établissement au jour de la conclusion du contrat d'extra sera applicable à l'extra, qui se verra donc attribuer un niveau et un échelon tenant compte de son emploi.

Le salarié bénéficiera de la rémunération prévue par la grille, compte tenu de la durée de travail prévue pour la vacation et au regard de la durée du travail applicable à sa catégorie professionnelle selon l'accord d'établissement en vigueur.

E.J.R.  2-2  
TR

### ARTICLE 3 : DIFFERENTS ELEMENTS DE REMUNERATION

Les différentes composantes du salaire résultant de l'application des accords usages et engagements unilatéraux de la direction, tels qu'adaptés aux extras par le présent accord, feront l'objet de lignes distinctes sur les bulletins de paye mensuels remis aux salariés dits « extra ».

Les extras sont ainsi susceptibles de bénéficier des primes suivantes :

- a) indemnités nourriture : selon le même calcul que celui appliqué aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée, à savoir une indemnité compensatrice équivalente à 2 MG à compter de 5 heures journalières de travail ;
- b) Congés payés : Une indemnité compensatrice de congés payés sera versée à hauteur de 10% de la rémunération perçue, dans les conditions légales en vigueur.
- c) 13<sup>ème</sup> mois : versement au mois le mois d'un prorata de 13<sup>ème</sup> mois à hauteur de 1/12 du salaire de base brut perçu + indemnité nourriture, calculé en fonction du nombre d'heures réalisées par l'extra dans le mois par rapport au nombre d'heures mensuelles de travail de sa catégorie à temps plein.
- d) Fidélité : une ancienneté conventionnelle étant impossible à définir de part la nature même du contrat dit « d'extra » par nature temporaire et lié aux aléas de l'activité hôtelière, il sera appliqué à la signature de l'accord, une période de fidélité qui sera calculée de la façon suivante :


A partir de la première vacation effectuée sur l'établissement et exclusivement à l'hôtel Concorde La Fayette, est décomptée une fidélité à l'établissement, qui donne droit à une prime de fidélité selon le barème suivant :

2 400 H de travail effectif au sein de l'établissement	: 261,33€
3 200 H de travail effectif au sein de l'établissement	: 435,57€
4 000 H de travail effectif au de l'établissement	: 435,57€
4 800 H de travail effectif au sein de l'établissement	: 522,66€
5 600 H de travail effectif au sein de l'établissement	: 522,66€

Cette prime est payée le mois où l'extra atteint le nombre d'heures requises et pour la première fois au mois d'août 2010. Si le salarié a déjà atteint avant le mois d'août 2010 le nombre d'heures requises pour l'une des cinq tranches du barème, il percevra au mois d'août 2010 la prime de fidélité correspondant au barème, à condition d'avoir travaillé au moins douze vacations au cours des douze derniers mois précédant la signature de l'accord.

Cette prime de fidélité sera revalorisée selon le pourcentage de revalorisation salariale négociée lors des NAO.

La fidélité n'est pas une ancienneté au sens des droits reconnus par l'accord d'établissement.

E.J.P.  L.L.

- e) Prime de nuit : est considéré comme extra de nuit, le salarié qui a accompli au moins 14H dans le mois, pendant la période de la nuit, soit la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Il est octroyé à l'extra de nuit, au delà de 3 heures de nuit travaillées dans la tranche horaire 21H00 – 6H00, une prime dont le taux horaire est fixé à 2,50€ brut. La prime minimale est donc fixée à 10 euros et la prime maximale est de 20€ bruts par nuit entière de travail.

- f) Prime d'habillement / déshabillage :

Pour les salariés extras dont le port d'une tenue est imposé, et fournie par l'établissement et si l'habillement / déshabillage doivent être réalisés sur le lieu de travail, le temps nécessaire à ces opérations fera l'objet d'une contrepartie financière par l'octroi d'une prime calculée en fonction du nombre de vacations effectives.

Elle correspond au prorata par vacation journalière d'une prime annuelle à hauteur de 220 € brut pour un temps plein (soit 1 euro brut par vacation journalière).

- g) Prime de blanchissage :

Dans certains départements ou certaines tâches particulières (femmes de chambres, plongeurs, cuisiniers...) les extras reçoivent des tenues appropriées, une indemnité compensatrice de blanchissage d'un montant mensuel brut de 10 euros sera versée aux salariés concernés.

Cette prime sera prorataée en fonction du nombre de vacations journalières effectives soit 0,50 euro brut par vacation.

- h) Prime de tenue de travail :

Pour les salariés extra dont le port d'une tenue est imposé mais dont la tenue n'est pas fournie par l'établissement, qui portent leurs propres vêtements (pantalon, chemise et accessoires), et qui par conséquent n'ont pas l'obligation de s'habiller sur le lieu de travail, une prime de 1,50 euro brut par vacation journalière sera versée.

En ce cas, la prime d'habillement / déshabillage et de blanchissage n'est pas applicable.

- i) Indemnité transport :

Comme pour les salariés à temps partiel, les extras bénéficieront sur présentation du coupon de transport ou d'une attestation sur l'honneur d'un remboursement égal à 50% du prix du coupon au prorata du nombre d'heures travaillées dans le mois par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Soit (prix mensuel /2) x (nombre d'heures de la vacation / la moitié de la durée mensuelle à ce jour de 75h83)

E.J.P.  L.L  
T2

j) Supplément extra :

Par dérogation aux dispositions légales de l'article L.1243-10 du code du travail, selon lesquelles aucune prime de précarité n'est due aux salariés recrutés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage (article L.1242-2 3°), il est octroyé aux salariés extras une prime dite de Supplément extra, d'un montant brut égal à 4% du salaire brut total perçu chaque mois par l'extra.

Cette prime sera renégociée lors des NAO 2011.

**ARTICLE 4 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord entrera en vigueur le 15 juillet 2010, pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties signataires devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

En cas de dénonciation, un préavis de trois mois est à respecter. Toutefois, aucune dénonciation n'est possible pendant les trois premières années d'application.

Dans une telle hypothèse, la Direction et les organisations syndicales représentatives de l'établissement se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les conditions d'un éventuel nouvel accord. La dénonciation du présent accord est régie par les dispositions des articles L.2261-10 et suivants du Code du travail.

**ARTICLE 5 : PERIODE DE TRANSITION :**

Afin de garantir la bonne application de l'accord et étant donné l'application de ces nouvelles modalités et la nécessité de pratiquer des ajustements au niveau du paramétrage pour les éléments de paie, une période de transition de 2 mois sera appliquée durant laquelle le montant perçu par les extras comprendra forfaitairement les éléments précédemment décrits.

**ARTICLE 6 : COMMISSION DE SUIVI**

Une commission composée d'un représentant de la direction et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire se réunira en cas de difficulté d'application du présent accord.

RS

E. J. L. J. L. R

**ARTICLE 7 : FORMALITES**

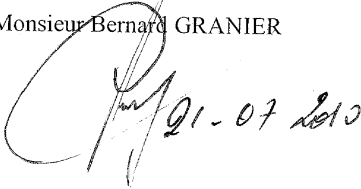
Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions légales.

Un exemplaire sera apposé sur les panneaux d'affichage de la Direction.

Fait à Paris, le 15/07/2010


**Pour la Société de la Tour Lafayette (Hôtel Concorde La Fayette)**

Monsieur Bernard GRANIER



21-07-2010

Monsieur Julien CARLA

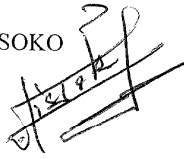


21/07/10

**Pour les organisations syndicales représentatives dans l'Hôtel :**

Pour la CGT :

Monsieur Diarra SISSOKO



Monsieur Ludovic LEVITETZ



Pour la CFTC :

Monsieur Eloi DA RESSUREICAO



Monsieur Lassana NIMAGA

Pour le CFE-CGC :

Monsieur Dilip RAMESSUR

Monsieur Ilan BEN YOUSSEF