

ACCORD CONCERNANT LE SITE DE L'HOTEL

PARK HYATT PARIS VENDOME

ENTRE :

- La Société Luxe et Traditions – Au Service des Palaces, représentée par son Gérant en exercice, Monsieur Patrick Grillot

ET

- Le Syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques, représenté par Monsieur Claude Lévy
- L'Union Syndicale CGT du Commerce de Paris, représentée par Monsieur Didier Del Rey et Monsieur Harold Kreyder
- Le Syndicat CNT – Solidarité Ouvrière du nettoyage représenté par Monsieur Etienne Deschamps et Monsieur Bakary Coulibaly
- Mesdames Déborah Follot Yaboute, Nora Khalil, Mélanie Ngo Banag, Monsieur Aboubacar Fofana, Délégués du Personnel de l'Hôtel Park Hyatt Paris Vendôme

Article 1 : PRESENTATION GENERALE DU CONTEXTE DE L'ACCORD

En date du 23 septembre 2013 et du 25 novembre 2013, les parties citées ci-dessus ont signé un accord de reprise et un avenant pour l'Hôtel Park Hyatt Vendôme, permettant de mettre un terme au mouvement social initié en septembre 2013.

Afin d'éviter toute contestation ultérieure, et pour tenir compte de la nécessité de traitement de certaines dispositions, il a semblé nécessaire de préciser les modalités d'application de certaines dispositions.

Par ailleurs, la catégorie Palace de l'Hôtel nécessite pour la Société d'assurer ses prestations dans des conditions conformes à cette catégorie d'Etablissement et implique pour cela que les principaux enjeux du dialogue social soient anticipés que l'évolution des rémunérations et les demandes principales des Collaborateurs soient connues et négociées.

VT JF FA CB 1 NBM

Les parties sont convenues de finaliser dans le cadre de ce plan triennal les principales demandes. Les demandes liées à la gestion du quotidien continueront à faire l'objet des questions posées par les Délégués du Personnel dans le cadre des réunions mensuelles.

A – SUR L'ACCORD DE REPRISE DE 23 SEPTEMBRE 2013 ET SON AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2013

Article 2 : PRIME DE FIN D'ANNEE

La Société procédera au versement avec les salaires du mois de décembre de chaque année d'une prime dénommée de « fin d'année » distincte d'une prime d'assiduité que la Société Luxe et Traditions s'engage à verser.

Les conditions d'application sont :

- Tout Collaborateur doit justifier d'un an d'ancienneté sur le site et être présent dans les effectifs au 31 décembre.
- La base de calcul retenue est 100 % du salaire mensuel de base, auxquels il conviendra de rajouter la prime d'expérience, 30 heures 33 de majorations de dimanches et 151 heures 67 de majorations de nuit. Toute absence non autorisée durant l'année de référence donnera lieu à un abattement de 5 %. 20 absences annuelles non autorisées annuleront le versement de la prime.

Article 3 : MISE EN PLACE DE TICKETS RESTAURANT

Il est réaffirmé la possibilité d'accès du Personnel de la Société Luxe et Traditions au restaurant du personnel.

La Société s'engage à mettre en place des tickets restaurant d'une valeur unitaire de 4,00 € qui évoluera comme le pourcentage d'évolution du minimum garanti. Le nombre de tickets restaurant délivrés mensuellement à chaque Collaborateur doit correspondre aux dispositions légales à savoir le nombre de jours travaillés. La participation de chaque Collaborateur sera de 40 % de la valeur du ticket restaurant. Cette disposition figurera sur chaque bulletin de salaire.

NK JF FA CB C J² KBN

L'Hôtel Park Hyatt Vendôme s'engage en contrepartie à accepter les tickets restaurant, et à servir contre remise d'un ticket restaurant un repas composé d'une entrée, un plat et un dessert ainsi que la mise à disposition d'une fontaine à eau. La nourriture doit être saine et de qualité et servie en quantité suffisante.

Article 4 : DUREE DU TRAVAIL

La société s'engage, conformément à ses obligations légales, conventionnelles et contractuelles à régler les heures complémentaires ou supplémentaires effectuées à sa demande.

Aucun contrat de travail ou avenant au contrat de travail ne pourra être inférieur à 6 heures par jour, 30 heures par semaine et 130 heures par mois.

La Société réaffirme son accord pour que les contrats de 130 heures soient progressivement transformés en fonction des besoins du service en temps complet. La Société confirme qu'elle a déjà procédé à des régularisations à temps complet.

Il est convenu qu'après tout départ définitif de l'entreprise d'un salarié il sera proposé avant toute embauche aux salariés à temps partiel de passer à temps complet, priorité étant donnée aux salariés ayant la plus grande ancienneté sur le site et à ceux qui auraient leur autorisation de travail à renouveler. Le choix des salariés selon les critères définis ci-dessus seront arrêtés avec les délégués du personnel.

Pour le service des couvertures qui s'effectue généralement de 18 heures à 22 heures, un contrat de 4 heures par jour, 20 heures par semaines et 86,67 heures par mois, pourra être proposé au salarié avec son accord.

La Société organisera avant le 31 octobre 2014 un vote à bulletin secret comme le prévoit l'accord de reprise du 23 septembre 2013 pour la mise en place de la pointeuse au 1/1/2015.

Article 5 : CLASSIFICATIONS

Compte tenu de la spécificité du classement de cet hôtel en catégorie Palace ou 5 étoiles, il est convenu que le travail des salariés sur le site du PARK HYATT PARIS VENDOME est classé en catégorie B, propreté et prestations associées, des différents niveaux et échelons de la convention collective.

NK JDR JF FA CB L V 3 XIBH

Les collaborateurs affectés sur le site de l'Hôtel Park Hyatt Vendôme, ont vu lors de la reprise du site, leur niveau et leur échelon passer au niveau et à l'échelon supérieur automatiquement et en catégorie B (propreté et prestations associées).

Il est rappelé que la catégorie B a été accordée à l'ensemble des Collaborateurs, principalement dû au fait que le nettoyage d'une chambre comportait des travaux qui sortaient du cadre du nettoyage comme faire des lits.

Cependant afin de régler définitivement la question des lits supplémentaires il est alloué au salarié qui a fait un lit supplémentaire une prime de 2.50 €, et ce au 1^{er} octobre 2014.

Compte tenu que la prime de déménagement a été réglée à hauteur de 100 € par le précédent prestataire sur les mois d'octobre, novembre et décembre 2013, la prime de travaux sera attribuée à hauteur de 100 €, et ce au 1^{er} octobre 2014.

La Société s'engage à pratiquer des promotions une fois par an en janvier.

Il est convenu qu'en cas de changement de site la prime de fin d'année sera considérée comme un avantage individuel acquis.

Article 6 : CLAUSE DE MOBILITE

Les clauses de mobilité sont supprimées sur les contrats de travail et avenants individuels à l'exception des contrats de travail et avenants à durée déterminée réguliers conclus pour motif de remplacement ou de surcroît d'activité.

Il est convenu que le lieu de travail du PARK HYATT PARIS VENDOME est un élément déterminant du contrat de travail des salariés.

L'employeur pourra cependant procéder à des mutations disciplinaires si une faute avérée est à reprocher à un salarié, (tel que vol ou violence). Il pourra procéder également à une mutation à la demande écrite du salarié.

Article 7 : FRAIS D'ENTRETIEN DES TENUES DE TRAVAIL

La Société s'engage à ce que les tenues de travail soient fournies et entretenues par la Société.

WK JSM

DF

FA CB

✓ ABM

Article 8 : PRIME DE SITE

La Société s'engage à ce qu'une prime de site mensuelle en contrepartie de l'absence d'installation immédiate de la pointeuse soit versée à chaque Collaborateur. Cette prime est d'un montant correspondant à 2 % de la rémunération brute mensuelle.

Les conditions d'application de cette prime d'assiduité sont :

- Ne pas avoir d'absence injustifiée durant le mois.
- Avoir justifié de l'application des dispositions conventionnelles en cas d'arrêt de travail. L'hospitalisation à la suite d'un accident donnera lieu à un traitement personnalisé.

Article 9 : PRIME D'ASSIDUITE

La Société s'engage à ce qu'une prime d'assiduité soit versée à chaque Collaborateur sur le bulletin de paie du mois de décembre. Cette prime est d'un montant correspondant à 1% de la rémunération brute annuelle.

Les conditions d'application de cette prime d'assiduité sont :

- Ne pas avoir d'absence injustifiée durant l'année.
- Avoir justifié de l'application des dispositions conventionnelles en cas d'arrêt de travail. L'hospitalisation à la suite d'un accident donnera lieu à un traitement personnalisé.

La période prise en référence afin de bénéficier de cette prime est comprise entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre de l'année suivante.

B – ACCORD TRIENNAL RELEVANT DE LA COMPETENCE EXCLUSIVE DE L'ENTREPRISE

Article 10 : TAUX HORAIRES

La Société a pris bonne note de la demande des Délégués du Personnel concernant les taux horaires.

NK JM JF FA CB A J 5 XBM

Sans préjudice de l'application de l'article 5 de l'accord du 23 septembre 2013 sur l'évolution des qualifications, La Société réévaluera les taux horaires de tous les Collaborateurs de la façon suivante :

- Au 1^{er} octobre 2014 : +1€
- Au 1^{er} Janvier 2015 : +1€

En 2016 : le pourcentage d'augmentation fixé au niveau de la branche de la propreté sera appliqué sur les salaires de base.

Les majorations conventionnelles seront calculées sur les salaires réels de base.

Article 11 : SUR EFFECTIF DURANT LES PERIODES CREUSES

L'accord de reprise signé en septembre et l'avenant de novembre ont traité de cas individuels pour lesquels la Société a donné son accord. Cette situation peut générer un sur effectif durant les périodes creuses. La Société propose que cet éventuel sur effectif soit affecté, à titre expérimental pour la prochaine période hivernale, sur la base du volontariat, durant les périodes creuses sur d'autres Etablissements assurés par la Société Luxe et Traditions dont le RCS est 478 277 544, permettant ainsi de pérenniser des effectifs connaissant l'Hôtel Park Hyatt Vendôme, et de les affecter de nouveau sur l'hôtel lorsque la saison reprend.

Les périodes concernées sont de novembre à mars pour 10 collaborateurs

Cette disposition fera l'objet d'un avenant chaque année afin de prendre en compte les mouvements des Collaborateurs durant l'année.

Tous les éléments de la rémunération et du statut collectif applicable au salarié détaché seront maintenus.

En sus une prime de mobilité de 200 euros mensuelle sera accordée à ces Collaborateurs, en contrepartie du détachement.

Article 12 : REMISE DES ATTESTATIONS POUR LA CPAM EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL DANS LES 5 JOURS OUVRES DE LA REMISE DE L'ARRÊT

La Société confirme que cette disposition ne pose aucune difficulté dans la mesure où l'arrêt est bien envoyé dans les délais conventionnels et à la bonne

NK JH JF FA CB A V. 6 NBM

adresse. Les 5 jours sont à comprendre à réception de l'arrêt de maladie, et en jours ouvrables, les samedis et dimanches étant décomptés.

Un accusé de réception d'envoi à la CPAM de l'attestation de salaires sera remis à chaque salarié qui en fera la demande en se présentant au bureau de la Société, 5 rue Volney. Pour les Collaborateurs de nuit, la demande sera faite via le cahier de consigne, l'attestation sera déposée dans le cahier de consigne par l'encadrement du jour.

Article 13 : 6 GOUVERNANTES PAR JOUR

La Société confirme que cette disposition ne pose aucune difficulté dans la mesure à chaque fois que l'activité nécessitait, l'Hôtel Park Hyatt Vendôme à systématiquement validé une Gouvernante en supplément.

Il est évident que lorsque le taux d'occupation ne justifie pas une 6^{ème} Gouvernante, 5 étant garanties, cette dernière ne sera pas mise en place.

Cette disposition concerne la basse saison.

Article 14 : AUGMENTATION DU TEMPS D'INTERVENTION DANS LES CHAMBRES ET SUITES

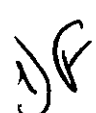
La Société passera le crédit chambre à titre indicatif à :

- 9 pour 7 heures de travail journalier
- 8 pour 6 heures de travail journalier
- date d'application : 1^{er} janvier 2015.

Article 15 : DUREE DE L'ACCORD

Les parties sont convenues que les engagements pris dans le cadre de cet accord sont valables à durée indéterminée. L'objet de cet accord est de régler dans les grandes lignes les problématiques liées au statut collectif des Collaborateurs et à leur niveau de rémunération, comparable à compter de son application, à celui des autres établissements de même catégorie.

Les parties sont convenues que la Société devra dans le courant du 1^{er} trimestre 2017 convoquer les signataires de l'accord.

WT  JF  FA CB   NBM

Article 16 : MISE EN PLACE D'UNE VEILLE SOCIALE AFIN DE PREVENIR LES CONFLITS

La Société souhaite que soit mise en place un protocole de veille sociale Une proposition d'accord sera faite par la direction dans le mois qui suit la signature de l'accord.

Article 17 : PASSAGE DES TEMPS PARTIELS A TEMPS COMPLETS

Pour le passage des temps partiels en temps complets, la Société propose :

- pour le premier temps complet vacant : passage de 7 Collaborateurs à temps partiel 130 heures à temps complet.
- Pour le deuxième temps complet, passage de Collaborateurs à temps partiel 130 heures à temps complet, où à défaut avant le 31 décembre 2015.

La Société confirme qu'un départ pour abandon de poste a été enregistré sur septembre et que la Société va pouvoir satisfaire la première disposition au 1^{er} octobre 2014. La Société propose qu'il soit tenu compte en priorité des nécessités de passage à temps complet pour des raisons administratives. Un point sera fait avec les Délégués du Personnel lors de la prochaine réunion.

C - ACCORD TRIENNAL RELEVANT DES NEGOCIATIONS AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 18 : MISE EN PLACE D'UNE MUTUELLE SANTE AVEC PRISE EN CHARGE MAJORITAIRE PAR L'EMPLOYEUR.

La Société rappelle que des dispositions conventionnelles vont trouver application prochainement.

La Société souhaite connaître dans un premier temps les obligations pour l'entreprise qui vont découler de ces dispositions conventionnelles.

La Société propose le planning suivant :

A la signature de l'accord de branche, convocation des Représentants du Personnel pour négociation d'un accord applicable à la société.

NK JDA JF FA CB C J. 8 NBM

A la parution des décrets d'application, mise en place de l'accord négocié avec les Représentants du Personnel. La Société n'est pas opposée à la date de ce jour à une prise en charge majoritaire.

En cas de désaccord, mise en place des dispositions conventionnelles.

Afin de démontrer la volonté de la direction d'avancer sur ce dossier la société prendra en charge dès le 1^{er} janvier 2015 60% de la cotisation de la mutuelle prise individuellement par chaque Collaborateur auprès de la SMI, dans l'attente de connaître l'organisme suggéré par la branche, et maintiendra à minima ce taux de prise en charge dès la mise en place de l'accord de branche.

Article 19 : SUPPRESSION DE L'ABATTEMENT DE 10 % DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE.

La Société supprimera à compter du 1^{er} janvier 2017 cet abattement et règlera les cotisations sociales sur l'intégralité de la rémunération brute.

Fait à Paris le 22 septembre 2014

La Société Luxe et Traditions - Au Service des Palaces

Le Syndicat CGT-HPE *M. M. Claude*

L'Union syndicale CGT du commerce de Paris *Didier Delpey*

Le Syndicat CNT – Solidarité Ouvrière du nettoyage *S*

Madame Déborah Follot Yaboute, *Yaboute*

Madame Nora Khalil, *Khalil*

Madame Mélanie Ngo Banag, *Banag*

Monsieur Aboubacar Fofana, *Fofana*

ACCORD CONCERNANT LE SITE DE L'HOTEL PARK HYATT PARIS
VENDOME

ENTRE :

- La Société Luxe et Traditions – Au Service des Palaces, représentée par son Gérant en exercice, Monsieur Patrick Grillot

ET

- Le Syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques, représenté par Monsieur Claude Lévy
- L'Union Syndicale CGT du Commerce de Paris, représentée par Monsieur Didier Del Rey et Monsieur Harold Kreyder
- Le Syndicat CNT – Solidarité Ouvrière du nettoyage représenté par Monsieur Etienne Deschamps et Monsieur Bakary Coulibaly
- Mesdames Débora Follot Yaboute, Nora Khalil, Mélanie Ngo Banag, Monsieur Aboubacar Fofana, Délégués du Personnel de l'Hôtel Park Hyatt Paris Vendôme

Article 1 : EXERCICE DE LA GREVE

Il est convenu que la grève s'est déroulée du vendredi 19 novembre au mardi 23 novembre inclus. 50 % des heures d'absence autorisées dans le cadre de cette grève seront prises en charge par l'entreprise, les autres 50 % seront récupérées par le collaborateur avant le 31 mars 2015. Dans l'hypothèse où les jours ne sont pas récupérés au 31 mars 2015, les jours restant à récupérer seront soit déduits du salaire, soit du compteur de congés payés, en fonction du choix du Collaborateur.

Aucune sanction ne sera prise dans le cadre du conflit.

Fait à Paris le 22 septembre 2014

La Société Luxe et Traditions - Au Service des Palaces

Le Syndicat CGT-HPE

L'Union syndicale CGT du commerce de Paris

Le Syndicat CNT – Solidarité Ouvrière du nettoyage

Madame Déborah Follot Yaboute,

Madame Nora Khalil,

Madame Mélanie Ngo Banag,

Monsieur Aboubacar Fofana,