

CONVENTION COLLECTIVE
DU COMMERCE, DES SERVICES COMMERCIAUX
ET DES HÔTELS, CAFES ET RESTAURANTS
DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON

Du 7 novembre 2012

Etendue par arrêté du

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....	4
LISTE DES ARRETES D'EXTENSION.....	4
PARTIES SIGNATAIRES.....	5
TITRE Ier – DISPOSITIONS GENERALES.....	6
PREAMBULE.....	6
ARTICLE 1 ^{er} – CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE 2 – AVANTAGES ACQUIS.....	11
ARTICLE 3 – DUREE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT.....	11
ARTICLE 4 – REVISION DE LA CONVENTION.....	11
ARTICLE 5 – THEMES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....	11
ARTICLE 6 – DENONCIATION.....	12
ARTICLE 7 – INTERPRETATION DE LA CONVENTION.....	12
ARTICLE 8 – OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....	12
TITRE II – LIBERTES, DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	13
ARTICLE 9 – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION.....	13
ARTICLE 10 – CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE.....	13
ARTICLE 11 – PARTICIPATION AUX INSTANCES STATUTAIRES.....	14
ARTICLE 12 – PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES.....	14
ARTICLE 13 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	14
TITRE III – EGALITE PROFESSIONNELLE.....	16
ARTICLE 14 – PREVENTION DES DISCRIMINATIONS.....	16
ARTICLE 15 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	16
ARTICLE 16 – TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	16
TITRE IV – LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 17 – DECLARATION D'EMBAUCHE.....	17
ARTICLE 18 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE.....	17
ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE.....	17
ARTICLE 20 – PERIODE D'ESSAI.....	17
ARTICLE 21 – CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	19
ARTICLE 22 – CONTRAT D'EXTRA DANS LE SECTEUR DES HCR.....	21
ARTICLE 23 – DEFINITION DE L'ANCIENNETE.....	21
TITRE V – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 24 – PREAVIS RECIPROQUE.....	22
ARTICLE 25 – HEURES DE RECHERCHE D'EMPLOI.....	22
ARTICLE 26 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	23
ARTICLE 27 – DEPART OU MISE A LA RETRAITE.....	24
TITRE VI – DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE 28 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF.....	25
ARTICLE 29 – DUREE DU TRAVAIL.....	25
ARTICLE 30 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU SECTEUR DES HCR.....	26
ARTICLE 31 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	26
ARTICLE 32 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	28
ARTICLE 33 – TRAVAIL DE NUIT.....	29

TITRE VII – CONGES ANNUELS	32
ARTICLE 34 – DROIT AUX CONGES	32
ARTICLE 35 – PRISE DES CONGES	32
ARTICLE 36 – FRACTIONNEMENT DES CONGES	34
TITRE VIII – AUTRES CONGES ET ABSENCES.....	35
ARTICLE 37 – CONGES SUPPLEMENTAIRES D’ANCIENNETE	35
ARTICLE 38 – JOURS FERIES	35
ARTICLE 39 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	35
ARTICLE 40 – CONGE DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D’ADOPTION.....	36
ARTICLE 41 – ALLAITEMENT.....	36
TITRE IX – FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE	37
ARTICLE 42 – FORMATION PROFESSIONNELLE.....	37
ARTICLE 43 – APPRENTISSAGE	37
TITRE X – MALADIE ET ACCIDENT	38
ARTICLE 44 – ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	38
ARTICLE 45 – MALADIE ET ACCIDENT	38
ARTICLE 46 – MAINTIEN DU SALAIRE PAR L’EMPLOYEUR.....	38
ARTICLE 47 – PREVOYANCE	39
TITRE XI – HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	40
ARTICLE 48 – MEDECINE DU TRAVAIL	40
ARTICLE 49 – HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	40
TITRE XII – CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	41
ARTICLE 50 – CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES.....	41
ARTICLE 51 – CONDITIONS PARTICULIERES D’EMPLOI	41
TITRE XIII – REMUNERATIONS	42
ARTICLE 52 – DETERMINATION DES SALAIRES MINIMUMS PROFESSIONNELS	42
ARTICLE 53 – SALAIRE DE BASE ET SALAIRE BRUT	42
ARTICLE 54 – REMUNERATION AU POURCENTAGE SERVICE (HCR).....	42
ARTICLE 55 – DISPOSITIONS PARTICULIERES CHAUFFEURS LIVREURS HYDROCARBURES.....	43
TITRE XIV – AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION.....	44
ARTICLE 56 – HEURES SUPPLEMENTAIRES	44
ARTICLE 57 – HEURES COMPLEMENTAIRES	44
ARTICLE 58 – PRIME D’ANCIENNETE	44
ARTICLE 59 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT	44
ARTICLE 60 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE OU JOUR REPOS EQUIVALENT.....	45
ARTICLE 61 – TRAVAIL D’UN JOUR FERIE	45
ARTICLE 62 – ACCESSOIRES DE SALAIRE	46

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre et Miquelon.

Texte de base du
Etendue par arrêté du

Modifiée par :

LISTE DES ARRETES D'EXTENSION

PARTIES SIGNATAIRES

Organisation patronale

- UPASC - SPM
Union Professionnelle de l'Alimentation, des Services et du Commerce de Saint-Pierre et Miquelon

Syndicats de salariés

- Union Interprofessionnelle CFDT - SPM
Confédération Française Démocratique du Travail
- Union Départementale FO
Force Ouvrière
- Union Interprofessionnelle CFTC - SPM
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- Union Départementale Intersyndicale CGT
Confédération Générale du Travail

**CONVENTION COLLECTIVE
DU COMMERCE, DES SERVICES COMMERCIAUX
ET DES HÔTELS, CAFES ET RESTAURANTS
DE SAINT-PIERRE ET MIQUELON**

TITRE Ier – DISPOSITIONS GENERALES

PREAMBULE

Sous réserve des dispositions de son article 2, la convention collective du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre et Miquelon annule et remplace :

- la convention collective du commerce et des services commerciaux du département de Saint-Pierre et Miquelon du 1^{er} janvier 1980, étendue par arrêté du 26 octobre 1981 (JO du 4-12-1981) – IDCC 1050 ;
- la convention collective du travail du commerce et des services commerciaux de la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon du 5 août 1997, non étendue, ainsi que ses avenants et accords ;
- la convention collective des hôtels, cafés, restaurants du département de Saint-Pierre et Miquelon du 10 juillet 1981, étendue par arrêté du 26 octobre 1981 (JO du 4-12-81) – IDCC 1140 ;
- la convention collective du travail des hôtels, cafés et restaurants de la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon du 10 mars 1998, non étendue, ainsi que ses avenants et accords.

ARTICLE 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

1-1. – Champ d'application professionnel

Les activités visées au présent champ d'application font référence aux codes APE (activité principale exercée) et à leurs intitulés, tels qu'issus de la NAF (nomenclature statistique nationale d'activités française) en vigueur depuis 2008.

Le code APE attribué aux entreprises par l'INSEE ne constitue qu'une présomption simple de l'activité de l'entreprise. C'est l'activité principale de l'entreprise qui détermine son secteur d'activité.

Les entreprises utilisant un code APE provenant de précédentes nomenclatures NAF se référeront en priorité aux désignations des activités couvertes. En cas de doute, les anciennes tables disponibles sur le site Internet de l'INSEE « <http://www.insee.fr> » pourront être utilement consultées.

1-2. – Champs d’application territorial

La présente convention collective s’applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements de Saint-Pierre et Miquelon dont l’activité principale relève des activités visées au présent article.

Les salariés recrutés à Saint-Pierre et Miquelon par les employeurs relevant du présent champ d’application, envoyés en déplacement sans changement de résidence, bénéficient également des dispositions de cette convention.

Dans l’esprit des dispositions de l’article L.2261-2 du Code du travail offrant la possibilité de lever l’incertitude par voie d’accord quant au rattachement d’une entreprise à un champ conventionnel, étant rappelé qu’une seule convention collective est applicable dans une même entreprise, il est convenu qu’en cas de dualité conventionnelle sur le champ d’application territorial entre la présente convention et une convention nationale, ce sont les dispositions de la convention locale qui trouveront à s’appliquer.

1-3. – Compétence et application

La partie patronale signataire, adhérente à l’UPA (Union Professionnelle Artisanale), organisation représentative au niveau national notamment pour les métiers de l’artisanat de production, des services, du commerce alimentaire, ainsi que pour l’hôtellerie-restauration, se déclare compétente, dans le cadre des négociations liées à la présente convention, pour les secteurs d’activité relevant du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants.

Le III de l’article 5 du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d’activités et de produits françaises disposant que les signataires d’un accord ont l’entière responsabilité du champ qu’ils entendent couvrir, il est convenu que les éventuels litiges portant sur la couverture par la présente convention collective d’un secteur d’activité seront portés devant la commission d’interprétation visée à l’article 7.

Les entreprises préalablement couvertes par le champ d’application des conventions collectives du commerce et services commerciaux (1997) et des hôtels, cafés et restaurants (1998) qui se trouveraient privées de couverture conventionnelle, suite aux travaux de refonte et de regroupement de ces conventions au sein de la présente convention avec une nécessaire réactualisation des définitions des secteurs d’activité de son champ d’application, sont tenues d’appliquer la nouvelle convention en vertu de l’usage.

Les entreprises qui ne relèvent d’aucun champ d’application souhaitant appliquer volontairement la convention collective territoriale du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre et Miquelon peuvent :

- soit adhérer à la présente convention conformément aux dispositions de l’article L.2261-6 du Code du travail ;
- soit en faire une application volontaire par un engagement unilatéral non équivoque comme par exemple une référence à cette convention sur le bulletin de salaire, dans le contrat de travail ou encore par note de service diffusée ou affichée dans l’entreprise.

A l’issue de la procédure d’extension, la présente convention s’appliquera à tous les employeurs et à tous les salariés des entreprises qui entrent dans son champ d’application à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d’extension.

1-4. – Activités visées

NOMENCLATURE D'ACTIVITE	Code NAF	
	Section	Division -Groupe
INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	C	
Industries alimentaires	C	10
Transformation et conservation de la viande et préparation de produits à base de viande (boucherie, volaille, charcuterie...)		10-1
Transformation et conservation de fruits et légumes		10-3
Fabrication de produits laitiers (lait, fromage, glaces...)		10-5
Fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires		10-7
Fabrication d'autres produits alimentaires (plats préparés...)		10-8
Fabrication de meubles (ameublement, cuisine...)	C	31
Réparation et installation de machines et d'équipements	C	33
COMMERCE DE GROS ET DE DETAIL RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES	G	
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	G	45
Commerce de gros	G	46
Commerce de détail (alimentation, habillement, fleurs, audio/vidéo...)	G	47
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	H	
Transports terrestres et transport par conduites	H	49
Autres transports terrestres de voyageurs (y compris les taxis)		49-3
Transports routiers de fret et services de déménagement		49-4
Transports par eau (personnel non navigant)	H	50
Transports aériens (personnel non navigant)	H	51
Entreposage et services auxiliaires des transports (hors manutention portuaire)	H	52
Activités de poste et de courrier (hors service public de La Poste)	H	53
HÉBERGEMENT ET RESTAURATION (Hôtels, Cafés et Restaurants)	I	
Hébergement	I	55
Restauration	I	56
Débits de boissons		56-3
INFORMATION ET COMMUNICATION (hors médias publics)	J	
Edition, production, programmation, diffusion	J	58 à 60
Télécommunications	J	61
Programmation, conseil et autres activités informatiques	J	62
Services d'information	J	63

ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	K	
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite (hors banques)	K	64
Assurance	K	65
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	K	66
ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	L	
Activités immobilières (agences immobilières...)	L	68
ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	M	
Activités juridiques et comptables	M	69
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	M	70
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	M	71
Publicité et études de marché	M	73
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	M	74
Activités vétérinaires	M	75
ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	N	
Activités de location et location-bail (véhicules, matériel, matériel de loisir...)	N	77
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	N	79
Enquêtes et sécurité	N	80
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (nettoyage, jardinage..)	N	81
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	N	82
ENSEIGNEMENT	P	
Enseignement	P	85
Autres activités d'enseignement (sport, culture, conduite, formation continue d'adultes...)		85-5
Activités de soutien à l'enseignement		85-6
ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	R	
Activités créatives, artistiques et de spectacle	R	90
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	R	91
Organisation de jeux de hasard et d'argent	R	92
Activités sportives, récréatives et de loisirs	R	93
AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	S	
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	S	95
Autres services personnels (blanchisserie, coiffure, beauté, soins corporels, services funéraires...)	S	96

1-5. – Activités ne relevant pas des dispositions de la présente convention

NOMENCLATURE D'ACTIVITE	Code NAF	
	Section	Division -Groupe
AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE	A	01 à 03
INDUSTRIES EXTRACTIVES	B	05 à 09
INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	C	
Industries alimentaires	C	10
Transformation et conservation poisson, crustacés et mollusques		10-2
Industries de construction, fabrication, autres industries manufacturières	C	19 à 32
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ...	D	35
PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	E	36 à 39
CONSTRUCTION - Y compris les artisans du secteur du bâtiment qui traditionnellement relèvent d'une autre convention territoriale	F	41 à 43
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	H	
Transports par eau (personnel navigant)	H	50
Transports aériens (personnel navigant)	H	51
ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	M	
Recherche-développement scientifique	M	72
ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	N	
Activités liées à l'emploi	N	78
ADMINISTRATION PUBLIQUE	O	
Administration publique et défense / Sécurité sociale obligatoire	O	84
ENSEIGNEMENT	P	
Enseignement (primaire, secondaire et supérieur)	P	85-1 à 4
SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	Q	
Activités pour la santé humaine	Q	86
Hébergement médico-social et social	Q	87
Action sociale sans hébergement (notamment l'aide à domicile)	Q	88
AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	S	
Activités des organisations associatives (syndicales, patronales, religieuses...)	S	94
ACTIVITÉS DES MÉNAGES EN TANT QU'EMPLOYEURS	T	
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	T	97
Activités indifférenciées des ménages - Producteurs de biens et services pour usage propre	T	98
ACTIVITÉS EXTRA-TERRITORIALES	U	99

ARTICLE 2 – AVANTAGES ACQUIS

En application du principe de faveur, les dispositions de la présente convention ne peuvent en aucun cas être moins favorables que les dispositions légales ou réglementaires.

Elle ne peut en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou collectivement, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature de ladite convention.

Les dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats individuels existants lorsque les clauses de ces contrats sont équivalentes ou moins avantageuses pour les travailleurs qui en bénéficient.

Les classifications professionnelles et grilles des salaires attachées aux anciennes conventions collectives de 1997 demeurent en vigueur jusqu'à l'aboutissement des futures négociations sur ces thèmes.

ARTICLE 3 – DUREE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT

La convention collective du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre et Miquelon prend effet au premier jour du mois suivant sa date de signature.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 – REVISION DE LA CONVENTION

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

ARTICLE 5 – THEMES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche peuvent saisir la partie patronale d'une demande relative à un thème de négociation intéressant un secteur d'activité couvert par le champ d'application de la présente convention.

La demande est formulée par écrit et comporte précisément l'objet et les motivations de cette demande. La partie patronale dispose d'un délai d'un mois pour répondre et les négociations devront débuter dans les trois mois qui suivent cette réponse.

Copie de la demande et de la réponse sont adressées aux autres organisations syndicales intéressées.

Les dispositions du présent article ne font pas échec aux négociations obligatoires périodiques (salaires, classifications professionnelles, formation professionnelle, égalité, handicapés, prévoyance...)

ARTICLE 6 – DENONCIATION

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant au minimum de trois mois.

Les discussions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis. En cas de dénonciation, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir, ou pendant la durée d'un an maximum à compter de l'expiration du préavis.

ARTICLE 7 – INTERPRETATION DE LA CONVENTION

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée, en principe, en nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention. De préférence, les membres de cette commission sont choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

La partie la plus diligente adresse aux autres organisations signataires une demande motivée de réunion de la commission. La réponse est apportée dans le délai d'un mois. Elle est consignée dans un procès-verbal signé des membres de la commission, transmis à chacune des organisations signataires et soumis aux formalités de dépôt.

S'il survient un différend sur l'interprétation d'une disposition de la présente convention, entre un employeur et un salarié, ils peuvent saisir à titre consultatif, sans préjudice de la compétence du Conseil des Prud'hommes, une commission composée d'un représentant par collègue, un pour les organisations syndicales et un pour les organisations patronales.

ARTICLE 8 – OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Dans le cadre de la présente convention collective, il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

Chaque année, les partenaires sociaux seront destinataires d'un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement déposés au Pôle Travail et Emploi de la Direction de la Cohésion Sociale, du Travail, de l'Emploi et de la Population de Saint-Pierre et Miquelon.

Les entreprises ne peuvent s'opposer à la transmission d'une copie de leurs accords collectifs à l'OPNC.

Cet observatoire s'associera, en tant que de besoin, aux travaux du futur « Comité du travail et des relations du travail », nouvel espace de dialogue social créé à l'occasion du premier Conseil interministériel de l'outre-mer, destiné à évoquer tous les sujets du dialogue social et des conditions du travail, au niveau du territoire.

TITRE II – LIBERTES, DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 9 – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D’OPINION

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s’associer et d’agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L’entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s’engagent à ne pas prendre en considération le fait d’appartenir ou non à un syndicat, d’exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques.

Ils s’engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s’engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n’appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s’engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s’employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l’une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d’un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les parties contractantes s’emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d’obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales est réglée par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 10 – CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l’ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat), y compris les apprentis.

Aucune condition d’ancienneté n’est nécessaire pour en bénéficier.

Ce congé permet de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale, de favoriser la formation des responsables syndicaux afin d’améliorer les conditions pratiques de la négociation.

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dont la durée totale ne peut excéder 12 jours par an et par salarié. Pour les animateurs des stages et sessions, la durée totale maximale est fixée à 18 jours.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

ARTICLE 11 – PARTICIPATION AUX INSTANCES STATUTAIRES

Les instances statutaires des organisations syndicales se définissent comme étant les congrès syndicaux ou les réunions des organismes directeurs de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires locales.

Pour faciliter la présence des salariés aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences sont accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise, au plus tard trois jours à l'avance. Ces autorisations d'absences, motivées par écrit, non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total six jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Pour une même entreprise, l'autorisation d'absence concerne au minimum un salarié par tranche d'effectif de dix salariés au plus.

ARTICLE 12 – PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

Les commissions paritaires locales s'entendent, outre les commissions mixtes paritaires attachées à la présente convention, comme étant les commissions auprès desquelles une représentation syndicale est requise : conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, Pôle Emploi, organismes de formation...

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, d'un commun accord, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Pour une même entreprise, l'autorisation d'absence concerne au minimum un salarié par tranche d'effectif de dix salariés au plus.

Lorsque des salariés sont appelés à participer aux négociations relevant de la présente convention, le temps correspondant à l'absence du salarié, dans la limite de cinq (5) jours par an décomposés en dix (10) demi-journées, est compensé par les organisations syndicales de salariés qu'ils représentent.

ARTICLE 13 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La représentation des salariés au sein de l'entreprise ainsi que les dispositions relatives au délégué du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au comité d'entreprise ainsi que le financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité sont régies par les dispositions légales et réglementaires du Code du travail.

La représentation des salariés peut s'effectuer, compte tenu de l'effectif de l'entreprise, par l'intermédiaire des délégués du personnel, du comité d'entreprise, éventuellement au sein d'une délégation unique, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du délégué syndical ou encore du représentant de la section syndicale.

Constatant que majoritairement les entreprises couvertes par le champ d'application de la présente convention collective possèdent un effectif en personnel équivalent temps plein inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel, les partenaires s'accordent

pour organiser une représentation du personnel en marge du cadre légal, lorsque l'entreprise compte au moins 9 salariés.

Cet aménagement conventionnel est initié dans un esprit de promotion du dialogue social, indispensable au sein des entreprises.

Ce représentant est désigné par ses pairs pour une durée de trois ans, selon des modalités librement définies par les salariés de l'entreprise. Il prend l'appellation de « porte-parole des salariés ».

A ce titre, il ne bénéficie pas du temps d'action et de formation syndicale dévolu aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, toutefois il sera un interlocuteur privilégié, tant des employeurs que des salariés, pour faciliter et promouvoir le dialogue social dans l'entreprise, la gestion des ressources humaines, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

TITRE III – EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 14 – PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3 du Code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

ARTICLE 15 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Code du travail précise les dispositions légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires de salaire payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les disparités de rémunération au sein d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail égal, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

A l'occasion des négociations périodiques sur les salaires, sur l'égalité professionnelle ou sur les classifications professionnelles, les partenaires sociaux prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces négociations visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 16 – TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lors des négociations sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires examinent les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

TITRE IV – LE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 17 – DECLARATION D’EMBAUCHE

Lors de l’embauche du salarié, l’employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l’embauche (DPAE) ou de l’accusé de réception délivré par l’organisme destinataire de cette déclaration. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d’un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l’organisme destinataire de la déclaration.

ARTICLE 18 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Au plus tard dans les huit jours suivant l’embauche, l’employeur établit un contrat de travail précisant :

- la raison sociale de l’entreprise ou le nom de l’employeur ;
- le lieu de travail ou en cas de mobilité du salarié le siège de l’entreprise ;
- l’indication de la classification de l’emploi ;
- le salaire horaire brut ainsi que la périodicité de la rémunération ;
- les avantages en nature éventuels ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée de la période d’essai éventuelle ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- les dispositions relatives à la durée et à l’organisation du temps de travail ;
- la mention de la convention collective applicable.

ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

La conclusion d’un contrat à durée déterminée (CDD) n’est possible que pour l’exécution d’une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l’objet d’un écrit quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée

Les durées maximales du contrat à durée déterminée ainsi que les motifs de recours sont précisés par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le salarié est recruté sous contrat de travail à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, l’employeur établit un contrat de travail en deux exemplaires signés de chacune des parties. Il en remet un exemplaire au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l’embauche.

ARTICLE 20 – PERIODE D’ESSAI

Pour pouvoir exister, la période d’essai et son éventuel renouvellement doivent être expressément stipulés dans le contrat de travail.

20-1. - Contrat de travail a durée indéterminée

La durée de la période d’essai est fixée à :

- un mois pour les employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise ;
- trois mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée pour une durée maximale d'un mois. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord des parties au plus tard une semaine avant la fin de la période initiale. Dans ce cas les périodes maximales d'essai seront de :

- deux mois pour les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise ;
- quatre mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité.

La rupture de la période d'essai doit respecter des délais de prévenance différents suivant que la rupture est à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

A l'initiative de l'employeur :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

A l'initiative du salarié :

- vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- quarante-huit heures dans les autres cas.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

20-2. - Contrat de travail à durée déterminée

La durée de la période d'essai est limitée à :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée par référence à la durée minimale du contrat.

La période d'essai du CDD, prévue au contrat, ne peut être renouvelée ou prolongée.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Pour les CDD comportant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence. Le salarié n'est pas tenu aux mêmes obligations de délai de prévenance.

ARTICLE 21 – CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.

21-1. - Contrat écrit

Le contrat de travail à temps partiel, obligatoirement écrit, comporte certaines clauses afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné. Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

21-2. - Modification des horaires de travail ou de leur répartition

Dans la mesure où une modification de la répartition des horaires de travail est prévue au contrat, la modification ne pourra intervenir qu'après le respect d'un préavis de 7 jours ouvrés par l'employeur. Le point de départ de ce préavis est la notification de la modification envisagée au salarié.

Le salarié peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

- l'employeur demande une modification dans des circonstances ou selon des modalités autres que celles prévues par le contrat de travail ;
- le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée.

Il en est de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

21-3. - Heures complémentaires

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel peut accomplir des heures complémentaires, distinctes des heures supplémentaires, dans la mesure où la possibilité de recourir à ces heures est mentionnée dans le contrat de travail. Ce dernier doit préciser :

- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être demandées au salarié ;
- le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié sous contrat de travail à temps partiel est égal à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Dans ce cas, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire conformément à l'article 57.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le salarié peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de 3 jours avant la date prévue pour l'accomplissement des heures complémentaires.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

21-4. - Interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus de deux interruptions d'activité ou une interruption supérieure à six heures. La durée minimale de l'interruption d'activité ne peut être inférieure à une heure.

21-5. - Possibilité pour un salarié à temps partiel d'occuper temporairement un emploi à temps complet

Constatant un potentiel d'emploi restreint dans un contexte insulaire ne permettant pas de répondre rapidement à un accroissement temporaire d'activité ou au remplacement d'un salarié absent, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place la possibilité pour un salarié à temps partiel d'occuper temporairement un emploi à temps complet.

Tout salarié à temps partiel qui souhaite effectuer des heures de travail au-delà de la durée prévue initialement à son contrat de travail doit en faire la demande à son employeur.

En cas d'accroissement temporaire d'activité ou d'absence d'un salarié, l'employeur peut proposer en priorité aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent un complément d'heures, par avenant écrit au contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail, sa répartition et la date de retour aux conditions initiales de travail.

Cette modalité de modification de l'organisation du travail ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de la durée légale. Le salarié à temps partiel ainsi employé ne peut effectuer d'heures supplémentaires.

Dans le cadre des dispositions particulières prévues au présent sous-article, les heures de travail réalisées au-delà de la durée du travail initialement prévue au contrat seront majorées de 10 %.

La possibilité pour un salarié à temps partiel d'occuper temporairement un emploi à temps complet est soumise à son accord exprès. Le délai à respecter pour la proposition de modification de la durée du travail est identique à celui prévu au point b) de l'article 21.

Le refus d'un salarié d'occuper un emploi dans les conditions prévues au présent sous-article, ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction, de quelque nature que ce soit.

ARTICLE 22 – CONTRAT D’EXTRA DANS LE SECTEUR DES HCR

Le secteur des HCR, faisant partie des secteurs listés à l’article D.1242-1 du Code du travail, peut recourir au contrat d’extra. Il s’agit d’un contrat de travail à durée déterminée d’usage, pouvant être utilisé pour les postes pour lesquels il n’est pas d’usage de recourir au CDI. Les emplois ou postes visés ont un caractère temporaire et non durable (ex : serveur supplémentaire, plongeur... à l’occasion d’un surcroît d’activité de l’établissement).

Par convention, ce type d’emploi est limité au maximum à soixante jours par trimestre civil.

L’employeur doit respecter l’ensemble des démarches relatives à la déclaration d’embauche et au contrat de travail à durée déterminée. Ce CDD est obligatoirement écrit et doit comporter la définition précise de son motif.

Dans la mesure où le salarié serait embauché plusieurs fois au cours d’un même mois civil, l’employeur pourrait n’établir qu’un bulletin de paie récapitulatif mensuel. Ce bulletin fait apparaître clairement les périodes d’emploi, les heures de travail correspondantes et les éventuelles avances perçues. Une indemnité de congés payés égale à 1/10e du salaire brut est due.

ARTICLE 23 – DEFINITION DE L’ANCIENNETE

On entend par ancienneté d’un salarié dans l’entreprise, le temps pendant lequel celui-ci a été employé, en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l’entreprise situé hors de l’Archipel, quels qu’aient été ses emplois successifs, et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l’entreprise.

Les durées des interruptions pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet, maternité ainsi que les périodes correspondant aux congés payés annuels ou autorisations exceptionnelles d’absence sont prises en compte.

Les périodes ininterrompues de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de la vie privée supérieures à un an seront prises en compte dans la limite d’une année. Les arrêts de même nature inférieurs à un an seront pris en compte en totalité.

Cependant, en cas d’engagements successifs, la durée des contrats qui auraient été rompus par démission ou pour faute grave ou lourde n’est pas prise en compte.

TITRE V – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 24 – PREAVIS RECIPROQUE

En cas de rupture du contrat de travail, après l'expiration de la période d'essai, pour licenciement (hors faute grave ou lourde du salarié) ou démission, la durée du délai de préavis que doit respecter, selon le cas l'employeur ou le salarié est fixée comme suit :

Pour toutes les catégories de salariés

- moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise 7 jours
- de 3 mois à 6 mois 15 jours
- de 6 mois à 2 ans 1 mois
- plus de 2 ans 2 mois

Pour les cadres

- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise 3 mois

Pour calculer la durée du préavis, il est tenu compte de l'ancienneté acquise par le salarié à la date de la notification du licenciement qui peut s'effectuer par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation du courrier recommandé ou la remise en main propre du courrier de notification du licenciement fixent le point de départ du préavis.

La démission du salarié doit être formulée par écrit, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Lorsque la lettre de démission ne précise pas de date de démission, la date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée.

La durée du préavis peut être réduite en cas de démission, comme de licenciement, après accord écrit entre les parties, notamment lorsque le salarié a retrouvé un nouvel emploi ou doit effectuer un stage de formation professionnelle.

Dans tous les cas, l'employeur remet au salarié au moment du départ, les documents suivants :

- le dernier bulletin de salaire ;
- le certificat de travail ;
- le reçu pour solde de tout compte ;
- l'attestation nécessaire à l'inscription à Pôle Emploi.

ARTICLE 25 – HEURES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant le préavis, lorsque celui-ci est d'un, deux ou trois mois, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail deux heures par semaine pour pouvoir rechercher un nouvel emploi.

La détermination de ces heures et leur groupage éventuel, cumul par journée ou demi-journée, sont précisés par arrangement à l'amiable. En cas de désaccord, ces heures sont fixées une semaine par le salarié, une semaine par l'employeur.

Pour les salariés occupés à temps partiel, la durée de ces absences est réduite à due proportion.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif du salarié.

En cas de démission ou si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par le salarié, aucune indemnité n'est due par l'employeur.

ARTICLE 26 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement, l'employeur verse au salarié qui compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement, non motivé par une faute grave ou lourde, et qui au moment de son départ de l'entreprise, ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein de la Caisse de Prévoyance Sociale, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

26-1. - Définition du salaire de référence

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers de la rémunération perçue au cours des trois derniers mois.

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments possédant la nature d'un salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais. Lorsque la moyenne des trois derniers mois est retenue, l'incidence des primes à caractère annuel versées dans cette période est réduite à due proportion.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de maladie non indemnisée en totalité).

26-2. - Montant de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

- à partir de un an et jusqu'à dix ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/5^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;
- au-delà de dix ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté.

Les fractions d'années incomplètes sont également prises en compte.

26-3. - Majoration pour ancienneté

En cas de licenciement d'un salarié âgé de plus de cinquante cinq (55) ans à la date prévue d'expiration du préavis effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 %.

26-4. - Indemnité différentielle de licenciement

En cas d'engagements antérieurs successifs ayant donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité de fin de contrat à durée déterminée ou d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, chaque licenciement ultérieur ouvre droit au versement d'une nouvelle indemnité, même si la durée du contrat en cours est inférieure à un an.

Le taux de cette indemnité est défini par référence à la durée totale de la relation de travail retenue, au sens de l'article 23 de la présente convention, mais son montant est calculé sur la seule durée du contrat en cours.

Pour les contrats de travail inférieurs à trois mois, le salaire de référence est calculé par rapport aux salaires perçus durant le contrat.

Exemple :

Un salarié a été employé par une entreprise, en une ou plusieurs fois, durant 8 ans.

Suite à une procédure de licenciement, il perçoit une indemnité de licenciement correspondant à cette ancienneté.

Quelques années plus tard, il conclut un nouveau contrat de travail avec la même entreprise. Au terme de 4 années de ce contrat, il fait l'objet d'une nouvelle procédure de licenciement.

Son ancienneté cumulée est de 12 ans, dont deux années sur le taux « 1 à 10 ans d'ancienneté », et les deux autres sur le taux « au-delà de 10 ans d'ancienneté ».

A l'issue de son contrat, ce salarié perçoit une indemnité différentielle calculée ainsi :

→ salaire de référence X 1/5^{ème} X 2 + salaire de référence X 1/3 X 2.

Le calcul de l'indemnité différentielle de licenciement ne s'opère pas par simple différence entre l'indemnité totale due pour 12 ans d'ancienneté à laquelle on retranche la ou les indemnités déjà perçues.

ARTICLE 27 – DEPART OU MISE A LA RETRAITE

27-1. - Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise, à l'âge légal à partir duquel il lui est permis de bénéficier d'une pension de vieillesse, peut prétendre à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté chez le même employeur à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

27-2. - Mise à la retraite

Lorsque le salarié a atteint l'âge légal à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein, l'employeur peut lui proposer une mise à la retraite, selon une procédure particulière prévue par les articles L.1237-5 à L.1237-8 et D.1237-2-1 du Code du travail.

Dans ces conditions, l'employeur qui rompt le contrat de travail verse une indemnité de mise à la retraite dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de départ en retraite, la plus avantageuse au salarié devant être retenue.

Les ruptures intervenant à l'initiative de l'employeur avant l'âge légal à partir duquel le salarié peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein, ou en méconnaissance des dispositions relatives à la mise à la retraite avant l'âge de soixante-dix ans, ne peuvent être motivées par une mise à la retraite.

27-3. - Dispositions communes au départ ou à la mise à la retraite

Pour le calcul des indemnités, le salaire à prendre en considération est celui défini comme en matière d'indemnité de licenciement.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec toute autre indemnité de même nature.

La rupture du contrat doit être précédée d'un préavis déterminé conformément aux dispositions de l'article 24.

TITRE VI – DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Note liminaire :

La présente convention est négociée par référence à la durée légale du travail telle que stipulée à l'article L.3121-10 du Code du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Toute évolution de cette durée légale sera prise en compte, sans que les 35 heures ne constituent un acquis.

ARTICLE 28 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il est rémunéré et intégralement pris en compte pour l'appréciation de la durée du travail.

ARTICLE 29 – DUREE DU TRAVAIL

29-1.- Généralités

La durée du travail est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures. Elle ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont soumis à des durées maximales du travail spécifiques.

29-2.- Temps de repos

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien entre deux jours de travail fixé à onze heures minimum consécutives, repos qui, venant s'ajouter au repos hebdomadaire, se traduit par un total de 35 heures consécutives de repos par semaine.

Pour les mineurs, la plage horaire de nuit durant laquelle le travail est interdit est :

- de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de 16 et 17 ans.

A titre exceptionnel, des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail en application des articles R.3163-1 et suivants du Code du travail.

La semaine de travail est fixée au maximum à six jours ouvrés consécutifs. Le repos hebdomadaire est accordé en principe le dimanche et doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

La répartition du temps de travail sur 5 jours par semaine est recherchée. Dans ce cas, le deuxième jour de repos est, dans toute la mesure du possible, accolé au dimanche ou au jour de repos hebdomadaire.

29-3.- Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures consécutives, sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes.

Les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif, dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur et qu'il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ARTICLE 30 – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU SECTEUR DES HCR

30-1.- Repos hebdomadaire

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'un jour et demi attribué selon l'une des modalités suivantes :

- un jour et demi consécutif ;
- un jour une semaine, deux jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs ;
- un jour une semaine, la demi-journée non consécutive ;
- un jour dans la semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à six jours.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

30-2.- Temps consacré aux repas

Lorsque le personnel est nourri, la durée de chaque repas est déduite du temps de travail et évaluée forfaitairement à 30 minutes.

Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposent de trente minutes pour le repas principal. Ce temps est compté dans le temps de travail effectif.

Les avantages en nature correspondants sont précisés à l'article 62-2.

ARTICLE 31 – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

31-1.- Définitions

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, du lundi à zéro heure au dimanche minuit.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi et rappelées à l'article 29.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement et éventuellement à une contrepartie obligatoire en repos.

31-2.- Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaire est fixé conventionnellement à 300 heures par an et par salarié.

L'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires ou son éventuel dépassement sont soumis à des démarches légales particulières vis-à-vis des institutions représentatives du personnel, si elles existent. Simple information pour l'utilisation, avis pour le dépassement.

31-3.- Repos compensateur de remplacement (RCR)

Le présent accord prévoit que le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur.

La correspondance entre majorations et RCR s'établit comme suit :

- heures supplémentaires majorées à 25 % → RCR de 1 H 15 minutes
- heures supplémentaires majorées à 35 % → RCR de 1 H 21 minutes
- heures supplémentaires majorées à 50 % → RCR de 1 H 30 minutes

La mise en place du repos compensateur de remplacement obéit aux règles suivantes :

- à la demande du salarié, l'employeur ne peut s'y opposer ;
- à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit obtenir préalablement l'accord des représentants du personnel, s'ils existent, ou à défaut celui des salariés de l'entreprise.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 31-2 de la présente convention.

31-4.- Contrepartie obligatoire en repos (COR)

En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR) pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de la 220^{ème} heure supplémentaire effectuée dans l'année. Dans ce cas, la contrepartie est égale à :

- 50 % (soit 30 minutes) pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % (soit 1 heure) pour les entreprises de plus de 20 salariés.

31-5.- Dispositions communes au RCR et au COR

Les modalités d'information et de prise du repos compensateur de remplacement (RCR) et de contrepartie obligatoire en repos (COR) relèvent des dispositions des articles D.3171-11 et D.3121-8 et suivants du Code du travail.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement (RCR) et de contrepartie obligatoire en repos (COR) portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

Le repos acquis au titre du RCR ou de la COR est pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié adresse sa demande de repos à l'employeur au moins une semaine à l'avance.

La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel s'ils existent, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier des repos auxquels il a droit, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

ARTICLE 32 – AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les entreprises peuvent être assujetties à des surcroûts d'activité (afflux touristique, fêtes de fin d'année, ...) plus ou moins importants. Pour y faire face, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires, les employeurs peuvent faire varier la durée hebdomadaire du travail.

32-1.- Aménagement du temps de travail sur une durée maximale de quatre semaines

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut organiser un aménagement du temps de travail sur une durée maximale de quatre semaines, dans les conditions fixées par les articles D.3122-7-1 à 3122-7-3 du Code du travail.

Pour cela l'employeur doit :

- établir le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent. Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans les mêmes conditions ;
- communiquer au moins une fois par an aux instances représentatives du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail ;
- prévenir les salariés des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

a) Les heures supplémentaires. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de trente-neuf heures par semaine.
- au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures hebdomadaires calculée sur la période de référence de quatre semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-cinq heures, le salaire est maintenu sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

b) Le lissage de la rémunération. La rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur quatre semaines au plus est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

c) Les affichages obligatoires. L'affichage de l'horaire collectif de travail indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

d) Salariés à temps partiel. Les modalités d'aménagement du temps de travail prévues au présent article ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel. Pour ces derniers, l'organisation de leur temps de travail doit être prévue dans leur contrat de travail obligatoirement écrit.

32-2.- Aménagement du temps de travail dans le cadre annuel

Ce mode d'organisation renvoie à la négociation d'entreprise.

L'accord collectif devra notamment prévoir :

- la séquence d'appréciation de la répartition du travail (période de référence) ;
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

ARTICLE 33 – TRAVAIL DE NUIT

Sur la base des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit, codifiées aux articles L.3122-39 et suivants et R.3122-8 du Code du travail, à savoir que celui-ci doit :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale,

les signataires conviennent des dispositions ci-dessous.

33-1.- Entreprises et activités concernées

Les dispositions du présent article sont limitées aux activités suivantes :

- hôtels, pour les veilleurs de nuits ;
- discothèques, pour les salariés employés dans le cadre de l'activité nocturne habituelle ;
- entreprises de gardiennage, pour les gardiens ;
- boulangerie, pour les ouvriers boulangers et ouvriers pâtisseries qui travaillent la nuit.

33-2.- Justifications du recours au travail de nuit

Pour les entreprises et activités listées au sous-article précédent, le recours au travail de nuit est justifié par :

- des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

33-3.- Le travail de nuit

Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures.

33-4.- Le travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, pendant la période de nuit :

- soit au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- soit au minimum 270 heures de travail de nuit accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

33-5.- Durées maximales du travail de nuit – Temps de pause

La durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives, sous réserve des dérogations prévues par le Code du travail permettant d'augmenter cette durée dans la limite de 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures

Tout travail entre 20 h et 6 h est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22 h et 6 h pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

33-6.- Contreparties au travail de nuit

Au titre de la contrepartie obligatoire sous forme de repos, les salariés répondant à la définition du travailleur de nuit se verront attribuer des jours de repos supplémentaires en fonction du nombre d'heures de travail effectif de nuit réalisées durant l'année civile, comme suit :

- entre 270 et 600 heures de travail de nuit : 1 jour de repos ;
- entre 600 et 1.200 heures de travail de nuit : 2 jours de repos ;
- plus de 1.200 heures de travail de nuit : 3 jours de repos

Pour les travailleurs de nuit dont le contrat est conclu ou rompu en cours d'année, le temps de repos sera déterminé prorata temporis et arrondi à la demi journée supérieure.

Des éventuelles contreparties financières pourront être mises en place dans l'entreprise.

33-7.- Conditions de travail des travailleurs de nuit

Dans le cadre des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales, l'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice et versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

33-8.- Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

33-9.- Garanties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

- protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ;
- possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- protection contre le licenciement (l'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement ou du refus du salarié d'accepter ce changement de poste) ;
- information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

33-10.- Surveillance médicale particulière

Dans le cadre de sa mission de surveillance médicale des salariés, le médecin du travail dispose de moyens particuliers :

- information de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit ;
- analyse des éventuelles répercussions sur la santé des conditions du travail nocturne et rédaction d'un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit ;
- consultation avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

33-11.- Dispositions générales

Dans la mesure où une entreprise non couverte par les dispositions du présent article souhaiterait mettre en place du travail de nuit, elle aura le choix entre négocier un accord d'entreprise, dont les modalités générales ne pourront être moins favorables que les dispositions conventionnelles, soit demander une révision de la présente convention afin d'en élargir son champ d'application.

Les salariés employés en qualité de travailleur de nuit se verront proposer impérativement un avenant au contrat de travail précisant :

- les modalités pratiques de l'organisation du travail de nuit ;
- les contreparties ;
- le rappel des dispositions générales prévues au présent article, notamment la surveillance médicale spéciale.

TITRE VII – CONGES ANNUELS

ARTICLE 34 – DROIT AUX CONGES

Chaque salarié a droit à deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur, ou de périodes assimilées à un mois de travail, soit trente jours ouvrables de repos (ou cinq semaines) pour une année complète de travail.

Sont considérées comme travail effectif, pour le calcul du droit aux congés, les périodes suivantes :

- congés payés ;
- congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- congés pour événements familiaux ;
- arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- congés de formation ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident dans la limite de la durée indemnisée par l'employeur ;
- jours fériés.

La période annuelle de référence pour la détermination du droit aux congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

ARTICLE 35 – PRISE DES CONGES

35-1.- Règles générales

- le congé principal, pouvant être pris en une seule fois, est au maximum de 24 jours ouvrables ;
- la cinquième semaine de congés doit être prise à part, sauf accord des parties conformément aux dispositions du point 24-3 ;
- avec l'accord du salarié, le congé principal peut être fractionné. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier au minimum d'un repos de 12 jours consécutifs entre deux repos hebdomadaires sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- en cas de fermeture de l'entreprise, avec ou sans fractionnement des congés, l'employeur doit respecter les règles relatives à la consultation préalable des représentants du personnel ;
- les modalités d'organisation de la prise du congé correspondant à la cinquième semaine n'obéissent pas aux règles ci-dessus (fermeture de l'entreprise, possibilité de report, compte épargne temps...).

35-2.- Organisation des congés

L'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, la période ordinaire des congés dans l'entreprise.

Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1^{er} mai au 31 octobre, est portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, deux mois au moins avant son ouverture.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, sont communiqués à chaque employé dès que possible et, en tout cas, deux mois au moins avant son départ.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates et les ordres de départ ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les parties signataires sont d'accord pour recommander aux employeurs d'organiser, autant que faire se pourra et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

35-3.- Organisation des congés dans le secteur hôtels, cafés et restaurants (HCR)

L'activité touristique étant concentrée sur la période estivale, l'attribution de congés annuels d'une durée continue supérieure à 12 jours ouvrables consécutifs, entre le 15 mai et le 15 septembre, ne peut résulter que d'un accord de l'employeur, pour tenir compte des nécessités du service.

Les périodes correspondant à la prise des congés annuels sont portées par l'employeur à la connaissance des salariés au plus tard le 15 mars.

Les demandes de départ sont exprimées par les salariés de telle manière que l'ordre des départs soit arrêté et affiché au plus tard le 15 avril. Au-delà de cette date, aucune modification ne sera possible sauf événements imprévus ou par accord des deux parties.

35-4.- Prise des congés

Le salarié doit impérativement prendre ses congés payés et respecter les dates fixées par l'employeur. Il ne doit pas exercer d'activité salariée pendant son congé.

Après accord écrit entre l'employeur et le salarié, lorsque ce dernier envisage de quitter l'archipel pour prendre ses congés, la 5^{ème} semaine ainsi que les jours supplémentaires de congés peuvent être accolés au congé principal.

35-5.- Maladie ou maternité et congés payés

Dans le cas où le salarié est absent pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, avant son départ en congés annuels payés, ce dernier peut demander le report de ses congés à l'issue de son arrêt de travail.

L'employeur décide des dates du congé reporté, en tenant compte dans la mesure du possible du désir du salarié.

Pour le salarié dans l'impossibilité de prendre son congé avant le 31 mai de l'année suivante du fait d'un arrêt de maladie, l'employeur a la possibilité de se libérer de ses obligations en la matière en versant au salarié une indemnité compensatrice de congés payés.

Les salariés de retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période des congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise.

Le salarié malade pendant son congé, à qui a été accordé, avec paiement de l'indemnité correspondante, l'intégralité du congé annuel auquel il était en droit de prétendre, n'est pas fondé à obtenir un nouveau congé, même non rémunéré.

35-6.- Fin de contrat

En cas de résiliation du contrat de travail avant l'épuisement des congés payés, une indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié au moment de son départ de l'entreprise, pour solder les congés restant dus. Cette indemnité, déduction faite des congés déjà pris ou des sommes versées à ce titre, est calculée sur la base du dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence ou suivant la règle du maintien du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, la formule la plus avantageuse au salarié devant être retenue.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés, dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés quelle qu'en ait été la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise).

ARTICLE 36 – FRACTIONNEMENT DES CONGES

Le congé principal peut être fractionné selon les dispositions légales.

Lorsque le fractionnement est réalisé à la demande de l'employeur, le salarié peut prétendre à :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsqu'il prend au moins six jours ouvrables de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- un jour ouvrable de congé payé supplémentaire lorsqu'il prend trois, quatre ou cinq jours ouvrables entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Les jours de congés de la cinquième semaine ainsi que tous les jours de congés supplémentaires ne sont pas comptabilisés pour l'ouverture de droit aux jours de fractionnement.

TITRE VIII – AUTRES CONGES ET ABSENCES

ARTICLE 37 – CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE

Un congé supplémentaire d'ancienneté est accordé, dans les conditions suivantes, au salarié comptant au moins dix ans d'ancienneté chez le même employeur

En fonction de l'ancienneté totale acquise, il est attribué :

- de 10 ans à 15 ans d'ancienneté 1 jour
- de 16 ans à 20 ans d'ancienneté 2 jours
- de 21 ans à 24 ans d'ancienneté 3 jours
- à partir de 25 ans d'ancienneté 5 jours

L'ancienneté est déterminée selon les dispositions de l'article 23 et s'apprécie au premier jour du mois de la date anniversaire du contrat de travail.

Exemple : pour un contrat conclu le 15 juin 2001, le salarié peut prétendre à un jour supplémentaire d'ancienneté à compter du 1^{er} juin 2011.

ARTICLE 38 – JOURS FERIES

Le 1^{er} mai est un jour férié et chômé.

Les fêtes légales suivantes sont chômées et payées, pour tous les salariés, dans les mêmes conditions que le 1^{er} mai, quelle que soit l'ancienneté du salarié :

- 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- 8 mai
- jeudi de l'Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- Assomption (15 août)
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre.

En cas de travail durant un de ces jours fériés chômés, les compensations sont précisées à l'article 61.

Lorsque l'une de ces journées tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise, pendant une période de congés payés d'un salarié, la durée de ses congés est prolongée d'autant.

ARTICLE 39 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Des autorisations d'absences exceptionnelles pour événements familiaux sont accordées sans réduction de salaire aux salariés, sans condition d'ancienneté, pour :

- se marier 3 jours
- assister au mariage d'un de leurs enfants 1 jour
- assister aux obsèques de leur conjoint, d'un de leurs enfants, de leur père, mère, frère ou sœur 3 jours
- assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents ou beaux-parents, d'un de leurs beaux-frères ou belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants 1 jour
- chaque naissance survenue à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours

Ces trois jours doivent correspondre à des jours ouvrables et être pris dans les quinze jours qui précèdent ou suivent la naissance ou l'adoption.

Des jours supplémentaires non payés de congés pour événements familiaux pourront être accordés dans les cas sérieux, sous réserve des nécessités de l'organisation du travail.

ARTICLE 40 – CONGE DE MATERNITE, DE PATERNITE OU D'ADOPTION

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont régies par le Code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 46, le salaire des intéressés est maintenu à 100% dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse de Prévoyance Sociale.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause, pris sur le lieu de travail. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, est payée au taux du salaire réel.

ARTICLE 41 – ALLAITEMENT

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la mère allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail, à raison de 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi.

Le moment de cette pause est déterminé en accord avec l'employeur et, à défaut d'accord, placé au milieu de chaque journée de travail.

TITRE IX – FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

ARTICLE 42 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties soulignent l'importance de la formation professionnelle continue qui vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés mais également le développement de leurs compétences.

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie peut être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur comme du salarié, dans le respect des règles de droit commun.

A l'occasion des négociations sur la formation professionnelle, les partenaires se réunissent pour définir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

ARTICLE 43 – APPRENTISSAGE

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément aux dispositions du Code du travail.

TITRE X – MALADIE ET ACCIDENT

ARTICLE 44 – ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Le contrat de travail du salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne peut être rompu, sauf cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir ce contrat, pour un motif non lié à l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

ARTICLE 45 – MALADIE ET ACCIDENT

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat de travail en raison des perturbations qu'entraînent pour l'entreprise les absences pour maladie ou accident.

Le salarié bénéficie d'une protection de son emploi dans les conditions précisées ci-après. Lorsque l'absence sur une même période de douze mois, continue ou non, pour maladie ou accident est :

- supérieure à trois mois pour un salarié possédant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à cinq ans ;
- supérieure à six mois pour un salarié possédant une ancienneté dans l'entreprise supérieure à cinq ans,

la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent.

Seul peut constituer un remplacement définitif, un remplacement entraînant l'embauche d'un autre salarié. Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure de licenciement.

Le salarié dont le contrat de travail aura été rompu pour indisponibilité et dont la guérison aura été constatée peut bénéficier, à sa demande et dans un délai d'un an à compter de la date de licenciement, d'une priorité de réembauche si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner cette priorité de réembauche.

ARTICLE 46 – MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation des absences, par l'entreprise, le salarié doit :

- avoir justifié de son absence par la production d'un certificat médical dans les 48 heures ;
- avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être pris en charge par la Caisse de Prévoyance Sociale ;
- être soigné en territoire français ou pays de la communauté européenne ou Canada et Etats-Unis.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie du maintien de son salaire net, déduction faite des indemnités journalières versées par la Caisse de Prévoyance Sociale, en fonction de son ancienneté telle que définie à l'article 23, suivant les durées mentionnées dans le tableau ci-après :

Ancienneté du salarié	Nombre total de jours de maintien du salaire	Maintien du salaire net à 100%	Maintien du salaire net au 2/3
< à 3 mois			
de 3 à 12 mois	30	30 jours	
plus de 1 an	60	30 jours	30 jours
plus de 2 ans	60	60 jours	
plus de 6 ans	80	60 jours	20 jours
plus de 11 ans	100	60 jours	40 jours
plus de 16 ans	120	60 jours	60 jours
plus de 21 ans	140	70 jours	70 jours
plus de 26 ans	160	80 jours	80 jours
plus de 31 ans	180	90 jours	90 jours

Si au cours de l'arrêt de maladie le salarié change de tranche d'ancienneté, c'est cette dernière qui doit être prise en compte pour déterminer la durée du maintien du salaire (augmentation de la durée de maintien du salaire).

Lors de chaque arrêt de travail, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze mois antérieurs afin d'apprécier la durée de maintien du salaire.

Lorsque les absences d'un salarié résultent d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, l'entreprise n'indemnise les journées d'absence correspondant au délai de carence de la Caisse de Prévoyance Sociale que dans la limite de six jours par période de douze mois.

Cette limitation n'est pas opposée aux salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Il est rappelé que les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) se calculent différemment selon qu'il s'agit d'IJSS de maladie professionnelle ou d'accident du travail, d'IJSS de maternité ou d'IJSS de maladie non professionnelle.

De manière à assurer le maintien d'un salaire net durant les périodes indemnisées, les indemnités journalières de sécurité sociale n'étant pas soumises à cotisation sociales (nettes), ces dernières devront faire l'objet d'une régularisation (conversion en valeur brute) pour compenser le gain de cotisations résultant de l'exonération des IJSS.

ARTICLE 47 – PREVOYANCE

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés couverts par son champ d'application.

Toutefois, compte tenu des particularités de Saint-Pierre et Miquelon imposant une étude adaptée pour la mise en place d'une protection sociale collective supplémentaire, les organisations syndicales et patronales renvoient ce point à la négociation d'un accord collectif particulier couvrant le champ d'application de la présente convention.

Aussi, les parties conviennent de se réunir dans les douze mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention afin d'examiner la mise en place d'un régime de retraite complémentaire et négocier les termes d'un accord de prévoyance.

TITRE XI – HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

ARTICLE 48 – MEDECINE DU TRAVAIL

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer à un service de santé au travail.

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical lors de l'embauche, puis suivant une périodicité déterminée par le service de santé au Travail.

A l'issue de chacun des examens médicaux, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur.

Le temps passé à la visite médicale est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Une visite médicale de reprise doit être obligatoirement programmée après :

- une absence pour maladie professionnelle ;
- un congé de maternité ;
- une absence pour maladie ou d'accident non professionnel d'une durée d'au moins 30 jours ;
- des absences répétées pour raison de santé ;
- une absence pour accident du travail ayant entraîné une absence d'au moins 30 jours.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin qu'il apprécie l'opportunité d'un examen médical.

ARTICLE 49 – HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

49-1.- Règles générales

Les employeurs s'engagent à appliquer les règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail, constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Les salariés s'engagent à prendre soin de leur sécurité et de leur santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions. Cela implique notamment le respect des consignes de sécurité générales ou particulières qui sont expressément données.

49-2.- Protections individuelles

Dans tous les cas où la protection des salariés ne peut être assurée par des mesures de sécurité intégrée ou de protection collective, les employeurs s'engagent à mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle, à prescrire les conditions de leur utilisation dans l'entreprise et à leur en expliquer le fonctionnement. Les salariés s'engagent à utiliser effectivement ces équipements lorsque le port en a été rendu obligatoire dans l'entreprise.

Les équipements de protection individuelle dont le port a été rendu obligatoire dans l'entreprise sont fournis gratuitement aux salariés dès lors que les travaux exécutés l'exigent.

Les employeurs mettent à la disposition des salariés des tenues de protection adaptées à leur morphologie et aux tâches qu'ils ont à effectuer. Le C.H.S.C.T. ou, à défaut les délégués du personnel, s'ils existent, sont associés à la définition des modèles les mieux adaptés. La périodicité du renouvellement de ces tenues est déterminée en fonction de leur degré d'usure et des travaux exécutés par le salarié.

TITRE XII – CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

ARTICLE 50 – CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Tous les emplois, y compris les emplois administratifs et d'encadrement, sont définis selon le contenu de l'activité et le niveau d'autonomie, d'initiative, de technicité et de formation requis. La capacité d'adaptation et l'expérience professionnelle sont également prises en compte dans la classification professionnelle, qui comporte des catégories, des positions, et pour chaque position, un indice.

De manière à assurer une cohérence entre les classifications professionnelles et les salaires minimums professionnels, les partenaires sociaux conviennent d'englober au sein d'une même négociation future ces deux thèmes.

ARTICLE 51 – CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI

51-1.- Remplacement - Mutation temporaire

Dans le cadre d'un remplacement temporaire justifié par l'urgence et les nécessités du service, l'employeur peut être amené à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel sans pour autant que son classement indiciaire ne s'en trouve modifié.

Toutefois, lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

Dans le cas contraire, salarié exécutant temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne, le salarié conserve sa qualification et sa rémunération.

Les affectations temporaires ne peuvent avoir pour effet d'occuper un salarié dans une qualification différente de celle de ses fonctions habituelles pendant une durée de plus de 6 mois consécutifs.

Au-delà de cette durée, l'employeur devra soit réintégrer le salarié dans sa qualification antérieure, soit régulariser la situation dans le respect des règles relatives à la modification du contrat de travail.

51-2.- Emploi d'un salarié sur plusieurs postes avec des qualifications différentes

Tout salarié occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux ou positions professionnels a droit à la qualification et à la rémunération du niveau ou de la position le plus élevé.

TITRE XIII – REMUNERATIONS

ARTICLE 52 – DETERMINATION DES SALAIRES MINIMUMS PROFESSIONNELS

Les indices des salaires minimums professionnels conventionnels tiennent compte d'une classification d'emploi du personnel par catégorie et par position.

Tout salarié a la garantie du salaire afférent à sa catégorie, son emploi ou sa position.

Les salaires minimums professionnels feront l'objet d'un accord collectif séparé destiné à être inséré dans la présente convention.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO), les parties conviennent de se réunir chaque année dans la deuxième quinzaine du mois de mars afin de réexaminer les taux des salaires, des autres éléments de rémunération et des accessoires de salaire.

Lorsque le salaire minimum professionnel est inférieur au SMIC, les partenaires sociaux liés par la présente convention se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire.

ARTICLE 53 – SALAIRE DE BASE ET SALAIRE BRUT

53-1.- Salaire de base

Le salaire de base du salarié est défini au moment de son embauche. Il figure dans le contrat de travail.

Le salaire de base progresse en fonction des augmentations salariales et des évolutions de carrière.

En principe, il est déterminé par un indice de salaire, issu de la classification professionnelle, et par une durée du travail.

Toutefois, le salaire de base peut être fixé librement entre l'employeur et le salarié, sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.

53-2.- Salaire brut

Le salaire brut est constitué par le salaire de base augmenté des éventuels autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes diverses...).

ARTICLE 54 – REMUNERATION AU POURCENTAGE SERVICE (HCR)

Le présent article s'applique au personnel employé dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants, affecté à un poste en contact avec la clientèle et titulaire d'un contrat de travail prévoyant la rémunération au pourcentage service.

Pour les salariés rémunérés au service en application des articles L.3244-1 et R.3244-1 et suivants du Code du travail, le salaire est constitué des éléments suivants :

- un fixe correspondant à 23% du salaire conventionnel correspondant au premier indice de la grille des salaires, pour une durée du travail de 151,67 heures par mois, ou au prorata temporis pour les salariés employés sur une durée inférieure ;
- une partie variable correspondant à la répartition convenue au niveau de l'établissement, de 12% du chiffre d'affaires hors service.

La rémunération tirée du pourcentage service calculée sur le chiffre d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail, y compris les éventuelles heures supplémentaires.

Toutefois, en cas de dépassement de la durée hebdomadaire, l'entreprise devra ajouter au pourcentage service le paiement des majorations prévues à l'article 56 au titre des heures supplémentaires exécutées.

Indépendamment du chiffre d'affaires d'un mois considéré, la rémunération du salarié payé au pourcentage service devra être au moins égale au salaire brut correspondant au premier indice de la grille des salaires et en raison de la durée du travail effectuée, augmentée des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté prévue à l'article 58 est appliquée sur le salaire brut.

ARTICLE 55 – DISPOSITIONS PARTICULIERES CHAUFFEURS LIVREURS HYDROCARBURES

Les salariés employés en qualité de chauffeurs livreurs d'hydrocarbures bénéficient des dispositions particulières suivantes :

- un classement à un indice salarial égal ou supérieur à celui correspondant aux chauffeurs-livreurs qualifiés ;
- une prime pour exécution de travaux salissant de 0,25 euros de l'heure ;
- une prime annuelle correspondant à un mois de salaire de base auquel se rajoute la prime d'ancienneté, prime attribuée au prorata temporis en cas d'embauche ou de départ en cours d'année ;
- une majoration de salaire pour travail du dimanche, de nuit ou d'un jour férié dans les conditions prévues au titre XIV de la présente convention ;
- une indemnité de sujétion correspondant à une majoration de 35% du salaire conventionnel de base, pour le maintien au travail entre 12 heures et 13 heures 30 ;
- une indemnité de sujétion correspondant à une majoration de 100% du salaire conventionnel de base pour le rappel à domicile, en dehors de l'horaire habituel de travail, pour effectuer des livraisons en ville, aux avions et aux navires.

TITRE XIV – AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

ARTICLE 56 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les taux des majorations de salaire pour heures supplémentaires, telles que définies à l'article 31, sont les suivants :

- de 25 %, de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure incluse ;
- de 35 %, de la 40^{ème} à la 43^{ème} heure incluse ;
- de 50 %, à compter de la 44^{ème} heure.

Les majorations prévues aux sous-articles : travail exceptionnel de nuit, travail exceptionnel du dimanche ou du jour de repos équivalent et travail d'un jour férié se cumulent avec les majorations de salaire pour heures supplémentaires.

ARTICLE 57 – HEURES COMPLEMENTAIRES

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel, réalisant des heures complémentaires entre le dixième de la durée prévue au contrat de travail et le tiers de cette durée, se voit attribuer une majoration de 25% sur les heures ainsi réalisées.

Le régime des heures complémentaires est précisé au point c) de l'article 21.

ARTICLE 58 – PRIME D'ANCIENNETE

Pour une ancienneté définie selon les dispositions de l'article 23, il est institué sur le salaire brut incluant les majorations, indemnités et compléments de salaire, une prime d'ancienneté calculée comme suit :

- + de 2 ans d'ancienneté : 3 %
- + de 4 ans d'ancienneté : 6 %
- + de 6 ans d'ancienneté : 7 %
- + de 8 ans d'ancienneté : 9 %
- + de 10 ans d'ancienneté : 11 %
- + de 12 ans d'ancienneté : 13 %
- + de 14 ans d'ancienneté : 15 %
- + de 16 ans d'ancienneté : 17 %
- + de 17 ans d'ancienneté : 18 %

ARTICLE 59 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT

Le travail de nuit est celui compris entre 21 heures et 6 heures.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les temps de travail effectués sur cette période sont qualifiés de travail exceptionnel de nuit.

Le salarié amené à travailler sur cette période, par exemple suite à une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre 21 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 100 %.

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

Les partenaires sociaux conviennent de laisser à la négociation d'entreprise le soin de définir éventuellement une autre plage horaire ou une majoration différente. Dans ce cas, les dispositions de l'accord d'entreprise primeront sur les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 60 – TRAVAIL EXCEPTIONNEL DU DIMANCHE OU JOUR REPOS EQUIVALENT

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail du dimanche, le temps de travail effectué sur ce jour est qualifié de travail exceptionnel du dimanche.

Le travail du dimanche est une dérogation à la règle du repos hebdomadaire dominical obligatoire. Il peut être autorisé par des dérogations permanentes de plein droit, par des dérogations conventionnelles ou encore par des dérogations temporaires délivrées par l'autorité administrative compétente.

Par travail de dimanche on entend le travail exécuté entre 0 heures et 24 heures le dimanche.

Le salarié amené à travailler exceptionnellement un dimanche, ou le jour de repos équivalent, donc privé de son repos hebdomadaire obligatoire, bénéficie en contrepartie :

- d'une majoration de 100 % des heures de travail effectuées dans ces conditions ;
- d'une journée de repos compensateur de récupération ;
- éventuellement des majorations pour heures supplémentaires.

Les mêmes règles s'appliquent lorsque le salarié travaille normalement le dimanche et se trouve exceptionnellement privé de son repos hebdomadaire contractuel. En l'absence de précision contractuelle ou en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur la détermination du jour de repos hebdomadaire se substituant au jour de repos dominical, c'est le premier jour de repos dans la semaine qui sera pris comme base pour l'application des règles de compensation mentionnées ci-dessus.

Toutefois, lorsque la suppression du repos dominical s'effectue dans le cadre des dispositions de l'article L.3132-26 du Code du travail, qui prévoit que le maire peut autoriser l'emploi de salariés dans le commerce de détail le dimanche pour un maximum de cinq dimanches par an, les salariés bénéficient alors du doublement de leur salaire et d'un repos compensateur dans des conditions particulières :

- le doublement du salaire correspond à la valeur d'un trentième de traitement mensuel du salarié ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée ;
- l'arrêté municipal détermine les conditions dans lesquelles le repos équivalent en temps est accordé.

Lorsque le travail exceptionnel du jour de repos hebdomadaire dominical ou équivalent correspond également à un jour férié, tels que définis à l'article 38, le salarié ne peut prétendre au cumul des deux majorations. Les dispositions compensatoires les plus favorables sont appliquées.

ARTICLE 61 – TRAVAIL D'UN JOUR FERIE

Lorsqu'un salarié est appelé à travailler pendant l'un des jours fériés mentionné à l'article 38, il lui est attribué une compensation sous la forme :

- d'un forfait correspondant à 8 heures de travail (ces heures n'étant pas prises en compte pour le déclenchement des heures supplémentaires) ;
- ou d'un jour de congé supplémentaire.

En cas de désaccord entre les parties sur le mode de compensation, le choix est fixé alternativement par l'employeur puis par le salarié, la première option revenant à l'employeur.

Lorsque le travail d'un jour férié correspond également à un travail exceptionnel du jour de repos hebdomadaire dominical ou équivalent, le salarié ne peut prétendre au cumul des deux majorations. Les dispositions compensatoires les plus favorables sont appliquées.

ARTICLE 62 – ACCESSOIRES DE SALAIRE

62-1.- Indemnité de panier et de déplacement

Une indemnité de panier est allouée au salarié dont le travail ou l'éloignement du lieu de travail par rapport à son domicile, ne permet pas de prendre ses repas chez lui. Cette indemnité est égale à deux fois le salaire horaire de base afférent au deuxième indice de la grille salariale.

Une indemnité est allouée au salarié appelé à se déplacer pour raisons professionnelles en dehors de sa commune de résidence. Cette indemnité, versée pour tout le temps passé en dehors de la localité, est égale à 10 % du salaire total brut.

Les frais liés au transport et à l'hébergement sont à la charge de l'employeur.

62-2.- Avantages en nature dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants

Les salariés du secteur hôtels, cafés et restaurants, présents au moment où l'établissement est ouvert pour le service d'un repas à la clientèle ou pour le personnel, ont droit à titre d'avantage en nature à un repas ou à une indemnité compensatrice évaluée à une fois le minimum garanti.

Le régime du temps consacré aux repas est précisé au point b) de l'article 30-1.

Fait à Saint-Pierre, le 7 novembre 2012

Pour les salariés :

Représentant l'UI-CFDT-SPM
Madame Véronique PERRIN

signé

Représentant l'UI-CFTC-SPM
Madame Jacqueline ANDRE

signé

Représentant l'UD-FO
Monsieur Alain TANGUY

signé

Représentant l'UDI-CGT
Monsieur Ronald MANET

signé

Pour les employeurs :

Représentant l'UPASC
Monsieur Xavier LANDRY

signé