

Classification.	N° du texte.	Date de signature.
TE 1 136	10294	26-10-81

**ARRETE DU 26 OCTOBRE 1981**

**portant extension de la convention collective des hôtels,  
cafés et restaurants du département de Saint-Pierre-et-Miquelon.**

(*Journal officiel* - N. C. du 4 décembre 1981.)

Le ministre du travail,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L. 133-10, L. 133-16 et R. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu la convention collective des hôtels, cafés, restaurants du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 10 juillet 1981 (« Dispositions générales », une annexe « Champ d'application », une annexe « Classifications professionnelles » et une annexe « Salaires ») ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 23 août 1981 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. — Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 10 juillet 1981 (« Dispositions générales », une annexe « Champ d'application », une annexe « Classifications professionnelles » et une annexe « Salaires »), à l'exclusion des termes « sur la base de 60 p. 100 du S. M. I. C. horaire par repas » figurant dans les dispositions relatives aux repas de l'annexe « Salaires ».

Les dispositions du dernier alinéa du paragraphe 2 « Dénonciation » de l'article 3 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 132-7, 1<sup>er</sup> alinéa, du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Les dispositions de l'article 10 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-1 du code du travail.

Les dispositions de l'article 12 sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions de l'article 13 sont étendues sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions du paragraphe « Premier cas » de l'article 14 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 122-14-3.

Les dispositions de l'article 21 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 23 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

Les dispositions des deux derniers alinéas du paragraphe « Repas » de l'annexe « Salaires » sont étendues sous réserve de l'application de l'article D. 141-8 du code du travail.

Art. 2. — L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de ses annexes susvisées est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. — Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1<sup>er</sup>.

Fait à Paris, le 26 octobre 1981.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur des relations du travail,*  
D. BALMARY.

CONVENTION COLLECTIVE  
DES HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS DU DÉPARTEMENT  
DE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON DU 10 JUILLET 1981

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective régit les conditions de travail entre :

D'une part, les employeurs dont l'activité dans le département, ressortit sur les professions définies dans le champ d'application de la nouvelle convention collective (voir annexe I) ;

Et, d'autre part, les salariés occupés par ces employeurs dans le département ou engagés par eux dans ce département, ou envoyés en déplacement sans changement de résidence.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature dudit accord.

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

Article 2.

Les parties conviennent de se réunir chaque année dans les dix premiers mois d'avril et d'octobre afin de réexaminer les taux de salaires et accessoires.

Article 3.

*Procédure de revision et de dénonciation.*  
(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

1. Revision.

La présente convention est revisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de revision devra l'accompagner d'un objet sur les points à reviser.

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

2. Dénonciation.

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant d'un mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

#### Article 4.

*Droit syndical. — Liberté d'opinion.*  
(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

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 :

A ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

A ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;

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 observance des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

#### Article 5.

*Droits syndical dans les entreprises.*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, conformément au respect des droits et des libertés garanties par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent librement s'organiser dans les entreprises, selon des dispositions au titre I<sup>er</sup> du livre IV du code du travail, et notamment l'article L. 412-4, c'est-à-dire :

a) Libre constitution des syndicats ;

b) Réunion des syndiqués une fois par mois ;

c) Liberté des collectages des cotisations, d'affichage et de diffusion des journaux et des tracts syndicaux ;

d) Local obligatoire dans les établissements de plus de cinquante salariés ;

e) Heures payées aux délégués syndicaux à partir de cinquante salariés ;

f) Des accords peuvent améliorer ces dispositions dans les conventions collectives d'entreprises.

#### Article 6.

*Délégués du personnel.*

(Art. L. 420-1 et L. 431-1 du code du travail.)

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel est réglée par les dispositions législatives en vigueur, et notamment par les articles L. 420-1 et suivants du code du travail.

La direction devra afficher les listes des candidats au moins quarante-huit heures à l'avance pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme indiqué dans le code du travail selon l'effectif de l'établissement (nombre de salariés, cadres compris).

Sont éligibles les salariés ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée, qui sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

#### Article 7.

##### *Bulletin de paye.*

Il sera remis à chaque salarié lors de chaque paye un bulletin de salaire conforme à l'article R. 143-2 du code du travail.

#### Article 8.

##### *Période d'essai.*

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauchage d'un salarié n'est confirmé qu'à l'expiration de cette période.

La durée de la période d'essai ne pourra excéder un mois renouvelable une fois.

Pendant toute la durée de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis à observer.

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

#### Article 9.

##### *Epreuve d'essai.*

Au cas où une épreuve d'essai serait effectué, le temps passé à l'accomplissement de cette épreuve sera rémunéré au taux du salaire minimum conventionnel de l'emploi correspondant. La durée de l'épreuve d'essai sera fixée conjointement entre le salarié et l'employeur ou son mandataire.

#### Article 10.

##### *Ancienneté.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

L'ancienneté s'entend par la présence continue dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie différemment selon qu'il s'agit des congés payés, du licenciement ou du préavis (voir le tableau page suivante).

LE TEMPS DE..... est-il considéré comme travail effectif pour :	MALADIE	MATERNITÉ, adoption.	MALADIE profession- nelle, accident de travail.	CONGÉ pour événements familiaux.	MISE à pied.	GRÈVE	CONGÉS payés précédents.	CONGÉ de formation ou éducation ouvrière.	RAPPEL ou maintien sous les drapeaux.	CANDIDATS députés ou sénateurs.
Calcul congés ...	Non.	Oui.	Oui 1 an.	Oui (L. 226-1).	Non.	Non.	Oui.	Oui (L. 225-2).	Oui.	Oui.
Calcul ancienneté pour indemnités de licenciement.	Non.	Non.	Non.	Non.	Non.	Non.	Oui.	Oui (L. 225-2).	Non.	Oui.
Calcul ancienneté pour préavis ..	Non.	Non.	Non.	Non.	Non.	Non.	Oui.	Oui (L. 226-2).	Non.	Oui.
Prime d'ancien- neté .....	Non.	Non.	Non.	Non.	Non.	Non.	Oui.	Oui.	Non.	Oui.

Article 11.

*Rupture du contrat de travail-préavis.*

Le préavis représente le temps donné à chacune des parties contractantes pour :

En cas de départ volontaire, permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement de l'ouvrier démissionnaire ;

En cas de licenciement, permettre à l'ouvrier licencié de rechercher un nouvel emploi sur la base du temps payé qui lui est alloué.

*Départ volontaire.*

Le salarié devra prévenir de sa démission son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, le départ du préavis débutera le jour indiqué par le cachet de la poste.

Les délais de préavis seront les suivants :

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS	
	Personnels à l'heure mensualisés.	Au mois.
Moins de 3 mois .....	3 jours.	7 jours.
De 3 à 6 mois.....	7 jours.	1 mois.
De 6 mois à 2 ans.....	1 mois.	1 mois.
Plus de 2 ans.....	2 mois.	2 mois.

*Licenciement.*

L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié lorsque celui-ci se trouve en congés payés. Dans ce dernier cas, si la lettre du préavis a été envoyée avant le départ en congés l'échéance du préavis est reculée de la durée du congé.

Le préavis en cas de licenciement est fixé dans les mêmes conditions que le préavis pour le départ volontaire.

*Entretien préalable.*

Dans une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. La lettre de préavis ne peut être expédiée qu'un jour franc après cet entretien (art. L. 122-14-1 du code du travail). Dans les entreprises de moins de onze salariés une simple lettre recommandée avec accusé de réception suffit.

Dans les dix jours qui suivent son départ de l'entreprise, le salarié voulant contester la valeur de son licenciement doit demander à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de lui communiquer par écrit, et sous délai de dix jours, les causes réelles et sérieuses de son licenciement. (art. L. 122-14 du code du travail).

### *Heures de recherche d'emploi.*

#### Départ volontaire et licenciement.

En cas de départ volontaire les heures de recherche d'emploi ne sont pas rémunérées.

En cas de licenciement les heures de recherche d'emploi sont rémunérées.

Le nombre d'heures de recherche d'emploi est identique que ce soit pour un départ volontaire ou un licenciement et est fixé comme suit :

Préavis de sept jours ou moins : néant.

Autre préavis : deux heures par semaine fixées en accord avec l'employeur ou son mandataire, en cas de désaccord elles sont fixées alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

#### Indemnités de licenciement.

Selon l'ancienneté :

En cas de licenciement, non motivé par une faute grave, il sera alloué aux salariés une indemnité de licenciement, distincte du préavis selon les termes de l'article L. 122-9 et suivant du code du travail, calculée sur les bases suivantes :

A partir de deux ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

Pour les mensualisés ayant plus de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un cinquième par année d'ancienneté au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *prorata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Pour les ouvriers payés à l'heure ayant plus de deux ans d'ancienneté, l'indemnité sera égale à vingt heures par année de présence.

#### *Cessation d'entreprise.*

La cessation d'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue en cas de licenciement.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Néanmoins, pour qu'il y ait reprise obligatoire des contrats de travail en cours par le nouvel employeur, il faut toutefois qu'il y ait identité d'entreprise : il doit s'agir de la même entreprise qui continue à fonctionner sous une direction nouvelle tout en conservant son activité antérieure.

Article 12.

*Prime de départ à la retraite.*  
(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté chez le même employeur :

- 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.

Le salaire à prendre en considération est celui défini comme en matière d'indemnité de licenciement.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature (notamment l'indemnité de licenciement).

Article 13.

*Maladie ou accident.*  
(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Tous salariés horaires ou mensuels, sauf travailleurs à domicile, salariés des entreprises de travail temporaire, travailleurs saisonniers, travailleurs intermittents peuvent prétendre au versement de leur salaire en cas de maladie ou accident dans les conditions suivantes :

Conditions.

- Avoir trois mois d'ancienneté continue dans la même entreprise ;
- Etre pris en charge par la sécurité sociale ;
- Etre soigné en territoire français ou pays de la Communauté européenne ou Canada et Etats-Unis ;
- Justification par certificat médical dans un délai de quarante-huit heures.

Dispositions.

Durées pendant lesquelles le salarié perçoit son salaire déductions faites des indemnités journalières de la sécurité sociale :

ANCIENNETÉ CONTINUE dans la même entreprise.	HORAIRES	MENSUALISÉS	MENSUELS
De 3 mois à 2 ans.....	15 jours.	1 mois.	1 mois.
Plus de 2 ans.....	1 mois.	2 mois.	2 mois.

Pour les mensualisés :

1<sup>er</sup> mois : salaire maintenu à 100 p. 100 sous déduction des indemnités versées par la C. P. S.

2<sup>e</sup> mois : salaire maintenu pour les deux tiers sous déduction des indemnités maladie versées par la C. P. S.

### Arrêt du travail.

Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture de contrat de travail lorsque, sauf cas de force majeure, elles font l'objet dans les trois jours d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical sera toujours exigée.

Toutefois, le chef d'entreprise pourra effectuer le licenciement de l'ouvrier malade lorsqu'il sera obligé de procéder au remplacement de l'intéressé avant la date présumée de son retour.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne pourra dépasser trois mois après la fin de la maladie.

L'ouvrier qui voudra bénéficier de cette priorité devra en informer l'employeur en donnant son adresse. Celui-ci devra l'avertir dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

Après une absence justifiée pour maladie dépassant trois mois, l'ouvrier devra prévenir son employeur trois jours avant la date de son retour au travail.

### Article 13 A.

#### *Service médical de travail.*

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical lors de l'embauche, puis au moins une fois par an.

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.

#### Visite de reprise.

Après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, après un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent subir obligatoirement, lors de la reprise du travail, une visite médicale.

Le médecin du travail devra établir une fiche d'aptitude en double exemplaire, dont un sera transmis à l'employeur.

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

### Article 14.

#### *Inaptitude.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

L'inaptitude physique n'est pas, comme la maladie, un état passager mais bien une incapacité permanente, une impossibilité définitive de remplir le contrat et qui peut logiquement entraîner la rupture de celui-ci.

#### Premier cas :

L'inaptitude n'est pas due aux conditions de travail, ni à un accident de travail, ni à une maladie professionnelle.

Si l'inaptitude est considérée comme une cause de force majeure, l'employeur ne sera pas tenu de verser une indemnité de licenciement, ni une indemnité de préavis, ni de respecter les règles de forme de licenciement.

Si l'inaptitude est considérée comme cause réelle et sérieuse, l'employeur sera tenu de respecter les règles de forme de licenciement et de verser, le cas échéant, l'indemnité de licenciement ; par contre, il ne sera pas tenu de verser une indemnité de préavis.

Deuxième cas :

L'inaptitude est due aux conditions de travail, à un accident de travail, à une maladie professionnelle.

L'employeur pourra licencier en respectant les règles de forme de licenciement et sera tenu de verser, le cas échéant, une indemnité de licenciement, double de l'indemnité normale, ainsi qu'une indemnité de préavis.

*Remarque :*

En cas d'inaptitude due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur est tenu de proposer au salarié, compte tenu des conditions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure prévue notamment à l'article L. 122-32-6 du code du travail.

Article 15.

*Durée hebdomadaire du travail.*

La durée du travail est de quarante-quatre heures pour les cuisiniers, quarante-neuf heures pour les autres personnels, cinquante-quatre heures pour le personnel de gardiennage de nuit.

Le temps de travail est compté à l'exclusion de l'habillement et des repas. Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposeront de trente minutes pour le repas principal et ce temps sera compté dans le temps de travail.

*Vêtements de travail.*

Le temps nécessaire pour mettre ou ôter les vêtements de travail devra s'effectuer en dehors des heures de travail.

Dans le cas contraire, ce temps sera déduit du temps de travail.

*Repas.*

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

Article 16.

*Repos hebdomadaire.*

Tout salarié a droit à un jour de congé par semaine.

Article 17.

*Heures supplémentaires.*

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale, précisée à l'article 15, sont considérées comme heures supplémentaires et majorées de 25 p. 100 pour les huit premières heures et de 50 p. 100 au-delà.

La durée hebdomadaire du travail s'entend dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures, et ne doit pas dépasser les plafonds fixés dans le tableau ci-dessous.

*Durée maximale du travail.*

A. — Sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

	DURÉE normale de présence.	DÉPASSEMENT maximum.	DURÉE moyenne maximum de présence.
Personnel de cuisine et femmes de chambre .....	44 heures.	8 heures.	52 heures.
Autres personnels .....	49 heures.	8 heures.	57 heures.
Concierges et veilleurs de nuit.	54 heures.	8 heures.	62 heures.

B. — Au cours d'une même semaine.

	DURÉE normale de présence.	DÉPASSEMENT maximum.	DURÉE moyenne maximum de présence.
Personnel de cuisine et femmes de chambre .....	44 heures.	10 heures.	54 heures.
Autres personnels .....	49 heures.	10 heures.	59 heures.
Concierges et veilleurs de nuit.	54 heures.	10 heures.	64 heures.

C. — En cas de circonstances exceptionnelles, le dépassement maximum de cinquante heures peut être porté à soixante heures, ce qui donne en temps de présence.

	DURÉE normale de présence.	DÉPASSEMENT maximum.	DURÉE moyenne maximum de présence.
Personnel de cuisine et femmes de chambre .....	44 heures.	20 heures.	64 heures.
Autres personnels .....	49 heures.	20 heures.	69 heures.
Concierges et veilleurs de nuit.	54 heures.	20 heures.	74 heures.

Les heures de dépassement prévues dans le tableau devront faire l'objet d'une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

Femmes de chambre.

Du 15 septembre au 15 juin de chaque année les femmes de chambre seront employées à mi-temps, soit vingt-deux heures de durée normale de présence par semaine.

Durant cette période, elles percevront un salaire de base réduit de moitié, les primes d'ancienneté seront calculées par rapport à ce salaire de base.

Elles percevront des heures supplémentaires au-delà de vingt-deux heures de présence par semaine.

Plongeurs, plongeuses et employés de bar.

Du 15 septembre au 15 juin de chaque année ces catégories de personnel seront employées à mi-temps, soit vingt-quatre heures trente de durée normale de présence par semaine.

Durant cette période, elles percevront un salaire de base réduit de moitié, les primes d'ancienneté seront calculées par rapport à ce salaire de base.

Elles percevront des heures supplémentaires au-delà de vingt-quatre heures trente de durée normale de présence par semaine.

Article 18.

*Travail de nuit.*

Le travail de nuit est celui compris entre 22 heures et 6 heures. Il est interdit aux jeunes de moins de dix-huit ans.

Article 19.

*Congés payés.*

Tout salarié qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalant à un mois effectif a droit à deux jours ouvrables de congés par mois de travail. Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé six jours ouvrables par semaine, les jours fériés étant exclus.

Dans le calcul des droits sont assimilés à période de travail le congé payé, le congé pour accident de travail et de trajet et les congés de formation payés ou non, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés d'éducation ouvrière, à l'exclusion du congé de maladie et des autres jours de congés non payés.

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit et affiche le tableau des départs en congé en fonction des nécessités du service.

En tout état de cause, le personnel ne pourra prendre ses congés pendant la période touristique (juillet, août, septembre), sauf accord avec l'employeur.

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés sauf événement imprévu et après consultation et accord de l'employeur et des intéressés.

Lorsque le congé est pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, l'employé a droit à un jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre trois et cinq jours et à deux jours de congé supplémentaire lorsque la durée est supérieure à six jours.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prétendre à prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail sauf accord avec son employeur. Il peut seulement recevoir le cumul de son indemnité de congés payés et des indemnités journalières de la sécurité sociale.

En cas de fermeture de l'établissement pour congé, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auquel le salarié a droit, l'excédent sera pris en compte par l'employeur. Il comptera, par contre, comme temps de présence pour le calcul des droits à congé de l'année suivante.

Lorsque les dispositions concernant le chômage partiel seront étendues à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans le cas de la fermeture de l'établissement pour congés, lorsque la durée de la fermeture excédera le nombre de jours auxquels le salarié a droit, sans excéder elle-même la durée légale du congé annuel, l'excédent sera pris en compte au titre du chômage partiel et ne pourra donc être payé par l'employeur. Il comptera, par contre, pour le calcul des droits à congés de l'année suivante.

Enfin, le congé doit être pris en principe en une fois. Il pourra toutefois être l'objet de plusieurs fractionnements par accord entre employeur et salarié, avec une durée minimum de douze jours ouvrables pour l'une des périodes de fractionnement, ces douze jours devant être pris pendant la période légale.

Les apprentis et les jeunes travailleurs ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à vingt-quatre jours ouvrables de congés, l'excédent des droits normaux qu'ils tiennent de l'article L. 232-2 du code du travail n'étant pas payé.

#### Article 20.

##### *Indemnité de congés payés.*

L'indemnité de congé est fixée au douzième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence et ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

#### Article 21.

##### *Congés spéciaux.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Tout employé peut bénéficier, à l'occasion de la naissance d'un enfant, de trois jours de congé à titre de prestations familiales avancées par l'employeur, pris dans les quinze jours encadrant la date de naissance pour le père salarié.

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté continue dans l'entreprise a la possibilité de s'absenter à l'occasion des événements familiaux indiqués ci-dessous, dans la mesure où il fait connaître à son employeur la date prévue de son absence aussitôt que cela lui est possible.

Mariage de l'employé : quatre jours ;

Assister au mariage d'un de leurs enfants : un jour ;

Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : trois jours ;

Assister aux obsèques de leur conjoint : trois jours ;

Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : trois jours.

Dans ces circonstances, il s'agit de jours pris consécutivement sauf accord entre les parties.

#### Article 22.

##### *Classification et indices hiérarchiques.*

Les classifications et indices hiérarchiques par catégories professionnelles figurent en annexe.

#### Article 23.

##### *Abattement.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Une réduction d'indice sera appliquée pour salariés horaires et mensuels de moins de dix-huit ans par l'application des coefficients suivants :

0,90 si moins de dix-huit ans ;

0,80 si moins de dix-sept ans.

#### Article 24.

##### *Remise de la paie.*

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si, exceptionnellement, la paie ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au mois, pour les salariés mensuels, ou à la quinzaine, ou éventuellement à la semaine pour les salariés à salaire horaire; des acomptes pourront être versés aux salariés qui en feront la demande; l'acompte ne pourra excéder le salaire correspondant au travail réellement effectué.

Article 25.

*Jours fériés.*

Les jours fériés sont :

1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Cas particulier du 1<sup>er</sup> mai.

Le 1<sup>er</sup> mai peut ne pas être chômé, dans ce cas le salarié percevra une indemnité en supplément de son salaire.

Cette indemnité sera calculée en fonction du salaire de base et de l'horaire effectué pendant la journée du 1<sup>er</sup> mai.

Pour les autres jours fériés.

Si le jour férié est travaillé, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté continue dans l'entreprise cumuleront le nombre de jours fériés non chômés avec leur congé annuel ou récupéreront ces jours fériés en période creuse.

Fait à Saint-Pierre, le 10 juillet 1981.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat patronal ;  
Syndicat C. G. T. F. S. M.

ANNEXE I

---

CHAMP D'APPLICATION

Restaurants, cafés restaurants, brasseries ;  
Cantines ;  
Traiteurs, repas à emporter ;  
Débits de boissons ;  
Cafés tabacs ;  
Débits de boissons avec spectacles, cabarets de nuit ;  
Cafés associés à une autre activité ;  
Hôtels avec restaurant ;  
Hôtels sans restaurant ;  
Entrepreneurs de bals publics ;  
Pensions de famille ;  
Cafétérias, grills, steaks houses, snacks, coffee shops, fast food,  
pizzeria, crêperies.

---