

<p style="text-align: center;">CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE DE POLYNESIE FRANCAISE</p>
--

S O M M A I R E

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1 : Objet et champ d'application
- Article 2 : Durée
- Article 3 : Révision
- Article 4 : Dénonciation
- Article 5 : Garanties réciproques
- Article 6 : Adhésions ultérieures
- Article 7 : Avantages acquis
- Article 8 : Dépôt de la convention

TITRE II : DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL – COMITE D'ENTREPRISE

- Article 9 : Droit syndical - liberté d'opinion – et liberté du travail
- Article 10 : Représentants syndicaux
- Article 11 : Délégués du personnel
- Article 12 : Composition du comité d'entreprise

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 13 : Période d'essai
- Article 14 : Suspension du contrat de travail
- Article 15 : Absences
- Article 16 : Congé de maternité
- Article 17 : Congé pour élever un enfant à l'issue du congé de maternité
- Article 18 : Remplacements - Intérim
- Article 19 : Contrat à durée déterminée
- Article 20 : Contrat d'extra
- Article 21 : Discipline
- Article 22 : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée – Préavis
- Article 23 : Procédure de licenciement
- Article 24 : Licenciement pour motif économique
- Article 25 : Indemnité compensatrice de préavis
- Article 26 : Priorité de réembauchage
- Article 27 : Indemnités de licenciement
 - 1°) en cas de licenciement, hormis le cas de faute grave ou de faute lourde
 - 2°) dans le cadre d'un licenciement pour motif économique
- Article 28 : Certificat de travail
- Article 29 : Décès du travailleur
- Article 30 : Indemnité de départ volontaire à la retraite et de mise à la retraite

TITRE IV : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

- Article 31 : Préambule
- Article 32 : Dispositions générales
- Article 33 : Pluri-aptitude et polyvalence
 - a) la pluri-aptitude
 - b) la polyvalence
- Article 34 : Système de classification
- Article 35 : Grille de classification
- Article 36 : Définition des quatre critères classants
 - a) compétences
 - b) nature du travail
 - c) autonomie
 - d) responsabilité
- Article 37 : Modalités d'application des critères classants
- Article 38 : Commission d'avancement
- Article 39 : Reclassement des salariés
- Article 40 : Rattrapage des écarts de salaire entre nouvelles et anciennes grilles

TITRE V : SALAIRES

- Article 41 : Salaires minima conventionnels
- Article 42 : Avantages en nature
- Article 43 : Paiement des salaires
- Article 44 : Prime d'ancienneté
- Article 45 : Prime d'insalubrité
- Article 46 : Prime de surveillance

TITRE VI : HORAIRES DE TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Article 47 : Horaire de travail
- Article 48 : Amplitude
- Article 49 : Heures supplémentaires
- Article 50 : Récupération
- Article 51 : Repos hebdomadaire
- Article 52 : Premier Mai et jours fériés
- Article 53 : Congés payés
- Article 54 : Congés des mères de famille
- Article 55 : Congés supplémentaires pour ancienneté
- Article 56 : Période de congés payés
- Article 57 : Congés pour événements familiaux
- Article 58 : Congé sans solde

TITRE VII : TRAVAIL DES FEMMES, DES JEUNES TRAVAILLEURS ET DES ETRANGERS

- Article 59 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs
- Article 60 : Travail des apprentis
- Article 61 : Travail des étrangers
- Article 62 : Protection de l'emploi local

TITRE VIII : HYGIENE ET SECURITE

- Article 63 : Hygiène et Sécurité
Article 64 : Vêtements de travail

TITRE IX : COMMISSION D'INTERPRETATION

- Article 65 : Commission paritaire d'interprétation

TITRE X : DISPOSITIF DE COMPLEMENT DE REMUNERATION

- Article 66 : Objet et principes de fonctionnement
Article 67 : Bénéficiaires
Article 68 : Modalités de collecte
Article 69 : Calcul des sommes à répartir – modalités de versement
Article 70 : Echancier de mise en œuvre
Article 71 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés
Article 72 : Dispositions spécifiques aux SNC, entreprises individuelles ou toute entreprise soumise à l'impôt sur les transactions ou à la CST

* * * * *

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL EXTRA

ANNEXE du TITRE IV : SYSTEME DE CLASSIFICATION

- Définition générale du niveau I – EMPLOYES
Définition générale du niveau II – EMPLOYES QUALIFIES
Définition générale du niveau III – SUPERVISEURS
Définition générale du niveau IV – MAITRISE
Définition générale du niveau V – CADRES

- Classifications professionnelles RECEPTION
Classifications professionnelles CHAMBRE
Classifications professionnelles RESTAURANT ET BAR
Classifications professionnelles CUISINE
Classifications professionnelles ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES
Classifications professionnelles ACTIVITES – PLAGE PISCINE
Classifications professionnelles VENTES ET COMMERCIAL
Classifications professionnelles MAINTENANCE

ANNEXE du TITRE X :

- Exemple chiffré du service charge

* * * * *

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

De l'industrie hôtelière de Polynésie française

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet et champ d'application

L'objet de la présente convention est d'effectuer une fusion entre les 2 précédentes conventions applicables (convention collective de l'hôtellerie de Tahiti et convention collective de l'hôtellerie des îles), de compiler les accords sectoriels éventuellement intervenus depuis leur conclusion, de mettre un terme aux pratiques irrégulières et/ou aux accords devenus obsolètes.

Une fois sa promulgation devenue officielle, nul ne pourra se prévaloir, au titre des conventions ou accords sectoriels, du bénéfice d'éventuelles dispositions antérieures, sous réserve des dispositions de l'article 7 ci-dessous.

La présente convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs des entreprises et établissements sis en Polynésie française, appartenant au secteur d'activité de l'industrie hôtelière et adhérant aux organisations syndicales patronales signataires, et leurs rapports avec lesdits employeurs.

Pour l'application de la présente convention, l'industrie hôtelière est définie comme étant l'ensemble des entreprises et établissements dont l'activité correspond à la division 55 de la NAF « Hôtels et restaurants ».

Article 2 - Durée

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention prend effet à compter du premier jour du mois suivant son dépôt au secrétariat du greffe du tribunal du travail de Papeete.

Article 3 - Révision

La présente convention peut être révisée en totalité ou en partie, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettres recommandées avec accusés de réception adressées à chacune des autres parties signataires, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Cette notification sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les discussions devront s'ouvrir dans le délai maximum de trente jours suivant l'expiration du délai de préavis de révision.

Article 4 - Dénonciation

Si la procédure de révision ne peut aboutir à un accord sur un nouveau texte, la présente convention pourra être dénoncée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié par lettres recommandées avec accusés de réception adressées à l'inspection du travail et au secrétariat du greffe du tribunal du travail.

Des négociations doivent alors obligatoirement s'ouvrir dans les trente jours précédant l'expiration du délai de préavis de dénonciation.

En cas d'échec de ces négociations, la dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ainsi qu'à l'inspection du travail et au greffe du tribunal du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Article 5 - Garanties réciproques

Dans le cas de négociations engagées suite à une demande de révision ou d'une dénonciation, les parties signataires affirment leur volonté d'user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en vigueur en matière de différend collectif du travail.

Article 6 - Adhésions ultérieures

Peuvent adhérer à la présente convention, tout syndicat de travailleurs et tout employeur ou groupement professionnel d'employeurs en notifiant cette adhésion par lettres recommandées avec accusés de réception adressées à l'une des parties signataires, au secrétariat du greffe du tribunal du travail de Papeete et à l'inspection du travail.

L'adhésion prend effet à compter du jour suivant la date de dépôt de la demande au secrétariat du greffe dudit tribunal.

Article 7 – Avantages acquis

Les salariés embauchés préalablement à l'entrée en vigueur de la présente convention bénéficient du maintien des avantages individuels acquis au titre des dispositions antérieures.

Un avantage individuel acquis est celui qui procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Cas particulier de la prime d'entreprise prévue par la précédente convention collective de Tahiti (accord de conciliation N° 3373 TLS du 24 octobre 1985) :

Cette prime est supprimée à partir de l'application de la présente convention. Toutefois pour les salariés qui en bénéficiaient, sa valeur est gelée au montant versé le dernier mois d'application de la précédente convention collective de Tahiti. Pour ces employés concernés, elle sera intégrée dans le salaire.

Article 8 - Dépôt de la convention

Le texte de la présente convention est déposé à l'inspection du travail et au secrétariat du greffe du tribunal du travail de Papeete où les parties font élection de domicile.

TITRE II

DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL – COMITE D'ENTREPRISE

Article 9 - Droit syndical, liberté d'opinion et liberté du travail

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en application des dispositions réglementaires.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur, pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement, à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical.

Dans le même but, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération dans l'exécution du travail, l'appartenance des autres travailleurs ou leur non appartenance à un syndicat déterminé.

Les travailleurs s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical, celui de la liberté de travailler et, celui du droit de propriété au sein de l'entreprise et de la profession.

Les parties contractantes considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République. Il est rappelé aux employeurs de négocier avec les organisations syndicales signataires du préavis de grève pendant les 5 jours du préavis et pendant la durée du conflit ayant fait l'objet d'un préavis.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et aux règlements.

Si l'exercice de leurs missions les appelle à l'extérieur de l'établissement, les représentants syndicaux doivent aviser l'employeur vingt quatre (24) heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la direction, simultanément à l'affichage.

Article 10 - Représentants syndicaux

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil prévu par la réglementation en vigueur concernant la désignation d'un délégué syndical et dans les dix (10) jours suivant

l'élection des délégués du personnel, chacun des syndicats représentatifs et représentés dans l'entreprise peut désigner, pour le représenter dans la défense des intérêts syndicaux, l'un de ses délégués du personnel titulaire ou à défaut un de ses délégués suppléants.

Les présentes dispositions ne peuvent être contraires à l'application des dispositions légales ou réglementaires relatives aux accords collectifs.

Si leur mission les appelle à l'extérieur de l'établissement, ils doivent en aviser l'employeur au moins vingt quatre (24) heures à l'avance sauf cas de force majeure.

Article 11 - Délégués du personnel

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions se font conformément à la réglementation en vigueur.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

L'utilisation des heures de délégation donne lieu à une information préalable du chef d'entreprise ou de son représentant par l'intéressé.

Les déplacements à l'extérieur de l'entreprise donnent lieu à une information préalable du chef d'entreprise ou de son représentant au moins vingt quatre heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Article 12 - Composition du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant, assisté du directeur administratif ou du chef du personnel, et une représentation du personnel élue, composée comme le prévoit la réglementation en vigueur.

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 13 – Période d’essai

Une période d'essai, obligatoirement stipulée par écrit, peut être prévue lors de l'engagement du travailleur. Sa durée ne peut être supérieure aux délais, compte tenu de la technique et des usages de la profession, tels que définis ci-après :

- Niveau I : 15 jours ;
- Niveau II : 1 mois ;
- Niveau III : 2 mois ;
- Niveaux IV et V : 3 mois.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois par accord écrit des parties. Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni dédommagement. Durant toute cette période, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi pourvu. La période d'essai doit correspondre à une durée de travail effectif. En conséquence, l'absence ou la maladie suspend la période d'essai.

Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier par écrit au travailleur l'emploi, le classement, la rémunération proposés, ainsi que tous autres avantages éventuels. Cet écrit doit être signé par le travailleur, s'il en accepte les conditions.

Article 14 - Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, l'employeur appliquera les dispositions prévues par la réglementation en vigueur, notamment les dispositions relatives à l'application du délai de carence.

Article 15 - Absences

Toute absence doit donner lieu de la part du salarié à une justification transmise à l'employeur dans le plus court délai et au plus tard, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures.

Un délai de prévenance d'une durée inférieure à 48 heures pourra être prévue par un accord d'entreprise.

Article 16 – Congé de maternité

L'employeur se conformera aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 17 - Congé pour élever un enfant à l'issue du congé de maternité

Pour élever son enfant, la mère de famille peut, sous réserve d'en informer par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge) son employeur au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité. Elle peut alors, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les mêmes emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article 18 - Remplacements - Intérim

Lorsqu'un travailleur doit assurer temporairement à la demande de son employeur, un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel, son salaire et son classement antérieurs doivent lui être maintenus pendant la période correspondante.

Dans le cas d'un remplacement en raison d'une absence du titulaire pour maladie, accident de travail ou congés maternité, le remplaçant perçoit une indemnité égale à la différence entre le salaire de sa catégorie et celui de la catégorie du nouvel emploi occupé si ce remplacement excède 15 jours pour le niveau 1 et 1 mois à partir du niveau 2. Dans ce cas, l'indemnité sera à verser à partir du 1^{er} jour.

Le fait pour un salarié d'assumer temporairement un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique lui confère le droit aux seuls avantages pécuniaires prévus ci-dessus.

Dans tous les autres cas, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour l'emploi assumé.

Dans les cas d'un remplacement d'un titulaire absent pour cause de maternité, de maladie ou d'accident du travail, cette durée pourra être portée à celle de l'absence.

Passés ces délais, et sauf les cas visés aux alinéas précédents, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur :

- soit en le reclassant dans la catégorie correspondant au nouvel emploi ;
- soit en lui rendant ses anciennes fonctions.

Article 19 – Contrat à durée déterminée

La conclusion d'un contrat à durée déterminée fait l'objet d'un écrit signé des parties et s'inscrit dans le cadre des dispositions en vigueur.

Article 20 – Contrat d'extra

Ce contrat s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la délibération n° 91-002 AT du 16 janvier 1991 modifiée relative au contrat de travail.

Le contrat d'extra ne peut être utilisé pour pourvoir un poste à caractère permanent.

Tout extra qui viendrait à effectuer plus de 18 jours de travail ou 100 heures par mois dans une même entreprise serait alors considéré comme étant devenu un travailleur permanent employé sous contrat de travail à durée indéterminée.

La conclusion du contrat en extra fait l'objet d'un écrit signé par le salarié à chacune de ses interventions.

Ce contrat peut prendre la forme du document mensuel annexé à la présente convention. Un exemplaire du contrat peut être remis au salarié lors de chacune de ses interventions.

Le salaire d'un travailleur recruté en extra est payé lors de chacune de ses interventions ; toutefois par accord écrit avec le salarié, la fréquence de la rémunération peut être différente sans excéder le mois civil.

Une feuille de paie est remise lors du versement de chaque salaire. Toutefois, à la demande expresse du salarié, les interventions pourront donner lieu à l'établissement d'un bon de caisse ; dans ce cas, à la fin du mois civil en cours, un bulletin de salaire regroupant de manière détaillée l'ensemble des interventions lui sera remis.

Le travailleur en extra est rémunéré sur la base du taux horaire de la catégorie professionnelle conventionnelle correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Lors de chacune de ses interventions, le salarié reçoit en outre une indemnité de congé payé égale au dixième du salaire qu'il perçoit pour le travail réalisé.

Toute rémunération versée dans le cadre d'un contrat en extra fait l'objet d'une déclaration auprès de la Caisse de prévoyance sociale.

Article 21 - Discipline

Un règlement intérieur est mis en place dans les entreprises assujetties conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- avertissement écrit ;
- blâme écrit ;
- mise à pied disciplinaire (6 jours maximum) ;
- licenciement avec préavis ;
- licenciement sans préavis pour faute grave ou faute lourde.

Il est entendu que l'ordre des sanctions indiqué ci-dessus n'est pas obligatoirement à respecter par la direction qui reste seule juge de la gravité de la faute commise et en conséquence de la sanction applicable, sous réserve toutefois de l'appréciation souveraine des tribunaux s'il y a lieu.

Article 22 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée - Préavis

Si l'ancienneté de services pris en compte chez le même employeur est inférieure à cinq ans :

- le préavis est fixé à un mois, pour les travailleurs des niveaux 1 et 2 ;
- le préavis est fixé à deux mois pour les travailleurs du niveau 3 ;
- le préavis est fixé à trois mois pour les travailleurs des niveaux 4 et 5.

Si l'ancienneté de services pris en compte chez le même employeur est supérieure à cinq ans :

- le préavis est fixé à deux mois, pour les travailleurs des niveaux 1 et 2 ;
- le préavis est fixé à trois mois pour les travailleurs du niveau 3 ;
- le préavis est fixé à quatre mois pour les travailleurs des niveaux 4 et 5.

Pour les ouvriers qui ne sont pas payés au mois, le préavis ne peut être inférieur à la périodicité de paiement des salaires et en aucun cas inférieur à sept jours.

Aucune période de congé payé ne peut être incluse dans la durée d'un préavis, sauf accord entre l'employeur et le salarié concerné.

Le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du préavis. Seuls les jours pendant lesquels le travailleur a rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur sont payés.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter un jour par semaine, dimanche et jours fériés exclus, pour rechercher un nouvel emploi, ce jour étant pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire. Le travailleur est cependant tenu d'informer au préalable son employeur de ces absences, suffisamment à temps pour ne pas gêner la marche du travail.

Si le travailleur, au moment de sa démission ou de son licenciement, est responsable d'un service, d'un magasin, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu les comptes de sa gestion ou d'avoir terminé le travail en cours et reçu quitus de son employeur.

Toutefois, une telle obligation ne peut avoir pour effet d'allonger de plus de la moitié la durée normale du préavis.

Article 23 – Procédure de licenciement

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter la procédure suivante :

1^{ère} phase : entretien préalable avec le salarié

Avant toute décision, l'employeur doit convoquer l'intéressé à un entretien par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre de convocation doit indiquer à l'intéressé que son licenciement est envisagé et la nature personnelle ou économique de celui-ci, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle précise le ou les motifs du licenciement.

Elle précise qu'il peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, par une personne extérieure à l'entreprise.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de deux jours francs et plus de quinze jours francs, dimanche et jour férié exclus, après la présentation de la lettre recommandée ou sa remise en main propre.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'exposer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Le salarié qui, régulièrement informé de la convocation, ne se sera pas présenté à l'entretien ne pourra, sauf cas de force majeure, invoquer l'absence d'entretien préalable.

2^{ème} phase : Notification du licenciement

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit lui notifier son licenciement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Dans les deux cas, la notification du licenciement ne pourra intervenir moins d'un jour franc, dimanche et jour férié exclus, après l'entretien préalable, et au plus tard quinze jours francs, dimanche et jour férié exclus, suivant cet entretien.

Le point de départ du délai-congé ou préavis est fixé au premier jour ouvrable suivant la présentation ou la remise en main propre de la lettre notifiant le licenciement.

En cas de faute lourde ou grave, l'employeur n'est pas dispensé de la procédure définie ci-dessus. En attendant la fin de celle-ci, il peut toutefois procéder à une mise à pied immédiate, si les agissements du salarié rendent indispensable cette mesure conservatoire.

Article 24 – Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique, l'ordre des licenciements dans chaque catégorie de personnel concernée est établi en tenant compte de tous les critères suivants :

- valeur professionnelle (jugée par l'employeur sous le contrôle, le cas échéant, des tribunaux) ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- charges de famille.

Avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit se conformer aux dispositions réglementaires.

Article 25 - Indemnité compensatrice de préavis

L'inobservation du préavis par l'employeur ouvre droit au profit du salarié, et sauf faute grave de celui-ci, à une indemnité compensatrice dont le montant est égal au salaire dû au titre de la durée du préavis non effectué.

L'inobservation par le salarié du préavis prévu par l'article 22 de la présente convention ouvre droit au profit de l'employeur à une indemnité compensatrice dont le montant est égal au salaire dû au titre de la durée du préavis non effectué.

Article 26 - Priorité de réembauchage

Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié pour un motif économique garde une priorité de réembauchage pendant un an, à compter de la fin de son préavis.

Dans le cas d'un tel réembauchage, le travailleur doit retrouver sa qualification initiale et son salaire antérieur (réactualisé s'il y a lieu en fonction des minima hiérarchiques conventionnels).

Article 27 - Indemnités de licenciement

1°) En cas de licenciement, hormis le cas de faute grave ou de faute lourde, le travailleur a droit à une indemnité de licenciement, distincte du préavis selon la réglementation en vigueur, calculée suivant les modalités ci-dessous, après trois ans de présence continue dans l'entreprise :

- de la 1^{ère} à la 3^{ème} année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % de son salaire mensuel par année complète de service ;
- de la 4^{ème} à la 10^{ème} année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25 % de son salaire mensuel par année complète de service ;
- au-delà de la 10^{ème} année, l'indemnité est fixée à 30 % de son salaire mensuel par année complète de service.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen brut des trois derniers mois.

2°) Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, une indemnité spécifique de licenciement non cumulable avec celle prévue au premier alinéa, est versée au salarié dès lors qu'il a au moins une année de présence continue dans l'entreprise :

- de la 1^{ère} à la 3^{ème} année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % de son salaire mensuel par année complète de service ;
- à partir de la 4^{ème} année, l'indemnité est fixée à 30 % de son salaire mensuel par année complète de service.

Article 28 - Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié un certificat de travail indiquant exclusivement les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise, la nature, la classification et les dates des emplois successivement occupés.

Article 29 - Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'indemnité de congé payé et les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

En cas de décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, cette indemnité ne peut être inférieure à celle due en cas de licenciement.

Article 30 - Indemnité de départ volontaire à la retraite et de mise à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, une indemnité équivalente à 20% de salaire mensuel par année d'ancienneté sera versée aux salariés âgés d'au moins 50 ans et ayant au moins 20 ans d'ancienneté.

TITRE IV

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 31 - Préambule

L'industrie hôtelière de Polynésie française a fait l'objet d'évolutions importantes ces dernières années. Compte tenu de la diversité, de la taille et de la localisation géographique des entreprises, celles-ci regroupent des métiers, des contraintes et des réalités différents. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues. Un système de classification adapté a donc été négocié.

Ce système répond à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la profession et d'améliorer son image de marque, afin notamment d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant un itinéraire et un avenir professionnels.

Article 32 - Dispositions générales

Les entreprises visées par le présent accord relevant d'un des secteurs économiques le plus représentatif de l'image de marque de la Polynésie française, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliqués selon les normes et procédures en vigueur dans chaque établissement, doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

Courtoisie et disponibilité doivent conduire le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la pluri-aptitude et la polyvalence des salariés.

Chaque employé participe aux travaux communs, et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, l'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

La profession met en oeuvre des denrées hautement périssables. En conséquence, constituent également une préoccupation permanente :

- l'hygiène et la propreté du matériel, des locaux et des personnes. Tous les postes sont entretenus par chacun ;
- les exigences de la sécurité assurée par tous.

Tous les salariés, quelque soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la conscience professionnelle nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié.

Article 33 - Pluri-aptitude et polyvalence

Sous réserve des dispositions prévues par l'article 18 de la présente convention collective, tout emploi dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration intègre obligatoirement la notion de pluri-aptitude et éventuellement celle de polyvalence.

a) La pluri-aptitude

La pluri-aptitude signifie qu'à chaque poste correspond une activité principale et des tâches annexes imposées par les nécessités de service, l'organisation du travail et les réalités économiques.

Ces tâches annexes ont un caractère occasionnel et relèvent de catégorie inférieure ou égale.

b) La polyvalence

La polyvalence consiste pour un salarié à être employé et à maîtriser plusieurs fonctions définies dans le contrat de travail ou par un avenant, qui lui ont été confiées de manière permanente par l'employeur.

Pour les salariés des niveaux 1 et 2, dans les établissements de plus de 50 salariés, cette polyvalence donne droit à un échelon supérieur. Cet avancement est limité à l'échelon maximal du poste qui intègre de fait la notion de polyvalence.

Les niveaux 3, 4 et 5 intègrent de fait cette polyvalence.

Article 34 - Système de classification

La diversité des entreprises visées par la présente convention collective a créé l'obligation pour les parties de trouver un système de classification adaptable à tous les types d'entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode des critères classants a été retenue.

Elle s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise, eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois qui y existent. La

classification ainsi opérée est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appellation professionnelle.

Ces modalités sont décrites dans l'annexe n° 1 intitulée « système de classification ».

Article 35 - Grille de classification

La grille de classification des emplois dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration en Polynésie française, faisant l'objet de l'annexe d'application n° 2, est basée sur 4 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau, 2 pour le niveau 4.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste. Ces critères se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux.

Lue verticalement, la grille montre l'évolution de l'importance des critères entre les différents échelons et niveaux.

Dans l'annexe n° 2 à la présente convention collective, 123 emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces 123 emplois déterminés comme les plus courants dans la profession et faisant l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive des emplois.

Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres que celles des emplois ou à un positionnement des emplois-repères différent de celui de la Convention collective, l'entreprise aura la faculté de conclure un accord afin de mettre en place une classification adaptée à sa forme d'exploitation. Les dispositions d'un tel accord d'entreprise ne peuvent être moins favorables aux salariés que la stricte application de la grille conventionnelle.

Article 36 - Définition des quatre critères classants

a) Compétences (expérience et/ou formation requises) - Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est exigée pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation. La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le tas, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience. Les connaissances font obligatoirement référence aux diplômes de l'Education Nationale, ou aux autres diplômes reconnus en Polynésie française.

La référence aux diplômes ne signifie pas l'exigence de la possession des diplômes mais l'exigence de l'acquisition effective et donc contrôlable des connaissances équivalentes.

b) Nature du travail - Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.

c) Autonomie - Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées.

L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

d) Responsabilité - Tous les salariés d'une entreprise, quelque soit le niveau de qualification, sont responsables, c'est à dire, doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs subalternes.

Article 37 - Modalités d'application des critères classants

De manière à positionner correctement dans la grille tout poste qui n'apparaît pas dans l'annexe n° 2, il est prévu les modalités suivantes :

- Niveau 1 et 2 / Tous échelons
pour y affecter un poste, deux critères doivent impérativement être remplis : le critère de compétence et le critère de nature du travail.
En outre, tout salarié ayant acquis un an d'ancienneté dans l'échelon 1 du niveau 1 est automatiquement reclassé dans l'échelon 2 du niveau 1.
- Niveau 3 / Tous échelons
pour y affecter un poste, trois critères doivent impérativement être remplis : le critère de compétence, le critère de nature du travail et l'un au moins (ou au choix) des deux critères d'autonomie ou de responsabilité.
- Niveau 4 et 5 / Tous échelons
pour y affecter un poste, les quatre critères doivent impérativement être remplis : le critère de compétence, le critère de nature du travail, le critère d'autonomie et le critère de responsabilité.

Article 38 - Commission d'avancement

Il est créé, dans les établissements de plus de cinquante salariés, une commission d'avancement, composée paritairement des délégués du personnel et de représentants de la direction.

Cette commission se réunit une fois par an pour donner un avis consultatif sur les avancements du personnel.

Tout salarié n'ayant pas bénéficié d'évolution professionnelle ou salariale pendant une période de trois ans verra son dossier obligatoirement examiné en priorité par cette commission.

Toute disponibilité de poste sera immédiatement notifiée au personnel par voie d'affichage pendant au moins 3 jours, offrant la possibilité de se porter candidat.

Article 39 - Reclassement des salariés

Pour tous les salariés déjà en poste au jour d'entrée en application de la présente convention collective et de ses annexes, il est prévu des modalités de reclassement de manière à attribuer le niveau et l'échelon qui correspondent à chacun selon la nouvelle grille.

Ces nouveaux niveaux et échelons seront affectés pour chaque salarié comme suit :

1°) Si le poste d'un salarié est nominalelement listé dans l'annexe des postes par département, il y a lieu d'attribuer à celui-ci le niveau et l'échelon tels qu'ils apparaissent dans ce document.

2°) Si le poste d'un salarié n'est pas listé dans l'annexe des postes par département, il y a lieu d'utiliser les modalités d'application des critères classants telles que mentionnées à l'article 37.

La mise en application de la présente convention collective ne saurait minorer le salaire brut de base de tout salarié déjà en poste.

Article 40 - Rattrapage des écarts de salaire entre nouvelles et anciennes grilles

Cet éventuel rattrapage fera l'objet de négociations dans les 6 mois suivant la signature du présent accord dans le cadre d'accords d'entreprises.

TITRE V

SALAIRES

Article 41 - Salaires minima conventionnels

Les salaires minima, par niveau et échelon professionnels, feront l'objet d'un accord ultérieur.

Article 42 - Avantages en nature

S'ajoutent éventuellement aux salaires minima conventionnels les avantages en nature dans les conditions définies ci-après :

1 - La fourniture de nourriture par l'employeur est une prestation en nature, accessoire du salaire principal, auquel elle s'ajoute notamment pour les déclarations à la Caisse de Prévoyance Sociale, le calcul de la rémunération des heures supplémentaires, de l'indemnité de congés payés, de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnisation due en cas d'accident du travail ou de maladie, pour un montant déterminé au paragraphe 3 ci-après.

2 – La fourniture de nourriture est une prestation en principe obligatoire. Des atténuations peuvent être apportées à ce principe sous forme d'indemnités compensatrices dont le montant est déterminé au paragraphe 3 ci-après en faveur des employés qui, pour un motif reconnu valable par la Direction, ne désirent pas consommer la nourriture fournie par l'employeur.

3 - La valeur de la nourriture fournie est réputée équivalente à une heure du salaire minimum de la 1^{ère} catégorie par repas (soit pour 1 mois de salaire et 1 repas par jour, 22 indemnités maximum ou 44 indemnités maximum pour 2 repas par jour) pour la détermination des indemnités compensatrices prévues au paragraphe 2 et les autres hypothèses énoncées au paragraphe 1.

4 –Tous les salariés ont droit à la fourniture des repas ou à l'indemnité compensatrice pendant leur service.

5 - La fourniture du logement par l'employeur est également une prestation en nature, accessoire au salaire principal, auquel elle s'ajoute. La valeur de ce logement est estimée à 5 % au plus du salaire du travailleur logé.

Article 43 - Paiement des salaires

Le paiement des salaires est effectué conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En particulier lors de chaque paiement, un bulletin de paie est remis au travailleur.

La périodicité du paiement des salaires est fixée par les usages en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, dans les entreprises où la périodicité retenue est inférieure au mois, tout salarié ayant plus de trois ans d'ancienneté peut demander par écrit, à son employeur d'être

payé une fois par mois. L'employeur est alors tenu de respecter cette périodicité en ce qui concerne l'intéressé.

Article 44 - Prime d'ancienneté

Tout travailleur ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une prime d'ancienneté.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire de base du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction du nombre d'heures effectives de travail du salarié. Ce pourcentage est fixé à :

- 3 % après trois ans de présence dans l'entreprise,
- 1 % de plus par année de présence supplémentaire dans la limite de 25 ans.

Article 45 - Prime d'insalubrité

a) Prime de nettoyage des toilettes et des dépôts d'ordures

Les travailleurs chargés principalement du nettoyage des toilettes, à l'exclusion de celles des chambres, et ceux chargés principalement des dépôts d'ordures des établissements perçoivent une prime d'insalubrité fixée à 10 % du salaire de base conventionnel de leur catégorie.

b) Prime d'intervention sur les bacs à graisse et les fosses septiques

Les salariés intervenant sur les bacs à graisse ou sur les fosses septiques percevront pour chaque heure consacrée à ces tâches une majoration de 10 % de leur taux horaire.

c) Prime de fonction des femmes de chambre

Les femmes de chambre percevront une prime de fonction équivalente à 2 % de leur salaire de base mensuel.

Pour les salariés embauchés en cours de mois ou qui quittent l'entreprise en cours de mois, le calcul prorata temporis est appliqué.

Article 46 - Prime de surveillance

Le personnel chargé d'assurer la surveillance et la sécurité dans les établissements (videurs) perçoit une prime de surveillance fixée à 10 % du salaire de base conventionnel de sa catégorie.

Pour les salariés embauchés en cours de mois ou qui quittent l'entreprise en cours de mois, le calcul prorata temporis est appliqué.

TITRE VI

HORAIRES DE TRAVAIL HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 47 - Horaire de travail

Les heures et journées de travail sont fixées dans chaque établissement par la Direction. Cet horaire de travail doit être affiché sur les lieux de travail.

Toute modification de l'horaire de travail ne peut intervenir qu'après consultation préalable des délégués du personnel et information du personnel concerné.

Sauf cas d'urgence, toute modification de l'horaire de travail doit être communiquée au personnel concerné au moins 48 heures à l'avance.

Entre deux séquences de travail, le repos journalier est de 11 heures.

La durée journalière de travail pourra être répartie par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou à défaut après avis des délégués du personnel, s'ils existent :

- soit en une seule période de travail dite journée continue et comportant cependant un temps de pause non rémunéré d'une durée maximale de une demi-heure ;
-
- soit en deux périodes de travail séparées par une unique coupure non rémunérée d'une durée supérieure à une demi-heure dans la limite de l'amplitude de 13 heures.

Article 48 - Amplitude

L'amplitude de la journée de travail qui correspond pour chaque salarié à la période comprise entre le début de la journée de travail et sa fin et qui inclut des périodes de travail et les temps de pause, ou de coupure, ne pourra être supérieure à 13 heures par jour.

Article 49 - Heures supplémentaires

Toute heure de travail exécutée au delà de la durée hebdomadaire légale du travail est une heure supplémentaire donnant lieu à une majoration de salaire. Le montant uniforme de cette majoration est fixé à 30% qu'il s'agisse d'heures de travail supplémentaires effectuées de jour ou de nuit, un jour ouvrable ou non.

Cette majoration s'applique sur le salaire de base et les primes à l'exception de celles ayant un caractère forfaitaire indépendant de la nature du travail.

Article 50 - Récupération

En cas d'interruption collective du travail résultant de cas de force majeure la récupération des heures perdues dans le cadre de la durée légale du travail peut être effectuée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 51 - Repos hebdomadaire

Les salariés de l'hôtellerie de Polynésie française bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire par semaine travaillée.

La prise d'une de ces deux journées pourra être reportée et cumulée sur une période maximale de 30 jours à compter de son acquisition, à la demande du salarié, avec accord de l'employeur.

En application des dispositions de la délibération n° 91-09 AT du 17 janvier 1991, modifiée par la délibération 98-98 du 9 juillet 1998, relative au repos hebdomadaire, les modalités de l'organisation du travail prévoyant la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement et le nombre maximal de jours travaillés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont fixées comme suit :

1 - Le salarié ne peut être occupé à son poste de travail plus de 9 jours d'affilée en respectant les jours de repos hebdomadaire sur 2 semaines.

2 - Dans le secteur de l'hôtellerie, tout salarié appelé à travailler le dimanche dans le cadre des heures normales (hors heures supplémentaires) bénéficiera de 15 % de majoration du salaire horaire. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions de l'article 17 de la délibération 91-007 AT du 17 janvier 1991. Dans l'hypothèse où un jour férié tomberait un dimanche, cette majoration porte sur le paiement des heures effectivement travaillées.

3 - L'occupation du salarié le dimanche s'établit sur la base légale du temps de travail hebdomadaire et ouvre droit à une réduction du temps de travail équivalent à 1/8^{ème} du temps travaillé ce jour là. Ces heures rémunérées pourront être capitalisées et apurées dans le trimestre ou rattachées aux congés payés.

4- Les accords d'établissements fixeront les postes appelés à travailler le dimanche.

Article 52 - Premier Mai et jours fériés

Le premier mai est normalement jour férié et chômé.

Le chômage du 1er Mai ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

Si pour assurer le service de la clientèle, le travailleur doit travailler ce jour là, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés reconnus comme tels par la délibération de l'assemblée de Polynésie Française sont chômés et payés. Le 11 novembre et de la Fête de l'Autonomie ne sont pas considérés comme jours chômés et payés.

Le chômage des jours fériés autres que le 1^{er} mai ne pourra entraîner une réduction de la rémunération sous réserve que le salarié ait travaillé le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsqu'en raison de l'activité, les établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail, le jour férié est travaillé, le salarié perçoit en plus une indemnité égale au paiement des heures effectivement travaillées.

L'application de ce présent article ne peut entraîner de réduction des avantages acquis en ce domaine, antérieurement à son entrée en vigueur.

Article 53 - Congés payés

Les congés payés sont acquis dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Par accord d'entreprise, les établissements fonctionnent selon une des deux méthodes (jour ouvrable ou jour ouvré) et l'appliquent à tous les salariés.

Par accord entre l'employeur et le travailleur, constaté par écrit, il est possible de cumuler les congés payés sur deux années civiles maximums.

Article 54 - Congés des mères de famille

Il est accordé aux mères de famille salariées ou apprenties un jour et demi ouvrable de congé annuel supplémentaires par enfant de moins de 16 ans à charge, et cela dans la limite maximale de 3 enfants. Au-delà de 3 enfants, elles ont droit à un jour ouvrable de congé annuel supplémentaire par enfant de moins de 16 ans à charge.

Article 55 - Congés supplémentaires pour ancienneté

La durée légale des congés annuels payés est augmentée de :

- 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables après 25 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise ;
- 6 jours ouvrables après 30 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise.

Article 56 - Période de congés payés

Les congés payés peuvent être pris pendant toute l'année. L'ordre et les dates de départ en congé payé sont fixés et portés à la connaissance du personnel par le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités du service et dans la mesure du possible des désirs des travailleurs avant le 1er avril de chaque année. L'ordre et les dates de départ ainsi fixés doivent être obligatoirement respectés sauf survenance d'évènements exceptionnels.

Le congé payé ne dépassant pas six jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé d'une durée supérieure à six jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans le cas d'un tel fractionnement, une fraction doit être au moins égale à douze jours ouvrables continus. En cas de refus du salarié, celui-ci pourra prendre ses congés payés annuels en une seule fois.

Article 57 - Congés pour évènements familiaux

Des autorisations exceptionnelles d'absence seront accordées aux travailleurs à l'occasion de certains évènements familiaux justifiés par la production de pièces d'état civil ou d'attestations délivrées par les autorités administratives compétentes.

Elles sont accordées dans les conditions suivantes :

- | | |
|---|-----------|
| - Décès du conjoint | 4 jours ; |
| - Mariage du travailleur | 4 jours ; |
| - Mariage d'un enfant | 2 jours ; |
| - Naissance d'un enfant | 3 jours ; |
| - Décès d'un ascendant ou descendant direct | 2 jours ; |
| - Décès d'un frère ou d'une sœur | 1 jour. |

Elles ne doivent entraîner aucune retenue sur le salaire du travailleur qui en bénéficie, et elles ne sont pas déductibles du congé payé annuel, à condition toutefois qu'elles soient limitées à 10 jours maximum par an.

Le travailleur doit informer son employeur des causes de son absence pour évènements familiaux au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi ces journées ne seront pas payées. Dans le cas contraire, elles ne peuvent cependant pas être considérées comme une cause de rupture du contrat de travail.

Article 58 - Congé sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois par an est accordé par l'employeur au travailleur qui doit soigner un enfant à charge, dans la mesure où ses droits à congés payés ont été épuisés, sur présentation d'un certificat médical le précisant expressément.

Tout congé sans solde peut aussi être accordé par l'employeur sur demande du salarié.

Ce congé sans solde pendant lequel le contrat de travail est suspendu, n'est pas pris en considération pour le décompte des droits à congés payés du travailleur concerné.

TITRE VII

TRAVAIL DES FEMMES, DES JEUNES TRAVAILLEURS ET DES ETRANGERS

Article 59 - Travail des femmes et des jeunes travailleurs

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans.

Article 60 - Travail des apprentis

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et être conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques fournis par le Centre de Formation Professionnelle Accélérée est compris dans l'horaire de travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Article 61 - Travail des étrangers

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 62 – Protection de l'emploi local

L'employeur se conformera aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur.

TITRE VIII

HYGIENE ET SECURITE

Article 63 - Hygiène et Sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

En particulier, ils doivent mettre à la disposition des salariés des installations sanitaires correctes et des moyens de protection collective ou individuelle (gants de protection, tabliers de protection, etc.) chaque fois que cela est nécessaire. Les salariés, dans de tels cas, sont tenus d'utiliser ces équipements de protection mis à leur disposition.

Article 64 - Vêtements de travail

Lorsque la direction exige le port d'un uniforme spécial à l'établissement, elle doit fournir gratuitement aux travailleurs concernés trois tenues la première année et deux tenues les années suivantes au minimum.

Dans ce cas, ces uniformes ne devront être portés que dans le cadre des lieux du travail.

TITRE IX

COMMISSION D'INTERPRETATION

Article 65 - Commission paritaire d'interprétation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation afin de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention de ses annexes et avenants.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante :

- Travailleurs :

Un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, éventuellement assisté d'un représentant de sa confédération.

- Employeurs :

Des représentants, en nombre égal à celui des représentants des travailleurs, désignés par les syndicats patronaux de l'industrie hôtelière signataires, éventuellement accompagnés d'assistants en nombre égal aux représentants des confédérations de syndicats de salariés..

La présidence de la commission est assurée par un représentant de l'inspection du travail qui prend part aux débats et éclaire la commission de ses avis et conseils, sans avoir droit de vote.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par chacun des membres a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention ; cet avis fera l'objet d'un dépôt au secrétariat greffe du tribunal du travail et à l'inspection du travail par la partie la plus diligente.

Il sera exécutoire dès ce dépôt au lieu et place du texte initial contesté.

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, la procédure prévue par la réglementation en vigueur est appliquée.

TITRE X

DISPOSITIF DE COMPLEMENT DE REMUNERATION

Article 66 – Objet et principes de fonctionnement

Il est instauré un dispositif de complément de rémunération annuel à tous les salariés ayants droit, intitulé « service charge », dont les modalités sont décrites ci-après.

Le versement des sommes collectées sera effectué de manière égalitaire auprès de tous les salariés ayants droit de l'établissement, au prorata de leurs heures de travail effectif annuelles, c'est à dire les heures pendant lesquelles l'employé est au travail et les heures de délégations des représentants du personnel. Les salariés en arrêt pour accident du travail ou pour congé de maternité bénéficieront du service charge sur la base de leur durée contractuelle de travail.

Dans le cas de l'existence d'un dispositif de complément de salaire de type : gratification annuelle, 13ème mois, primes et intéressements de fin d'année liés ou non au chiffre d'affaires ou résultats de l'entreprise, le service charge se substituera à ce dispositif lorsqu'il sera plus favorable.

Le comparatif sera effectué au 31 décembre de chaque année salarié par salarié, entre le service charge et le cumul des dispositifs existants de telle sorte que le plus intéressant des deux soit effectivement versé au salarié.

Les conditions et l'échéancier de mise en œuvre du service charge ainsi que son taux maximum sont définis dans ce titre X et entérinés par arrêté pris en conseil des ministres, après l'adoption d'une loi de pays par l'assemblée de la Polynésie française.

Article 67 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires ayants droit du dispositif sont tous les salariés sous contrat avec l'établissement sans distinction de catégorie professionnelle et de hiérarchie, ayant au moins 1 an d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Article 68 - Modalités de collecte

Chaque établissement collecte les fonds en appliquant le taux de service charge sur les factures d'hébergement et de restauration qu'il émet pour sa clientèle.

Les chiffres d'affaires concernés par ce dispositif sont : le chiffre d'affaires d'hébergement hors taxe et le chiffre d'affaires restauration hors taxe, incluant notamment toutes les recettes nourriture et boissons de tous les points de vente (restaurants, bars, mini-bars, room service, banquets, traiteurs).

Il ne comprend pas le chiffre d'affaires qui pourrait résulter de concessions ou location de services de restauration à des tiers extérieurs à l'établissement.

Un compte spécial est ouvert à cet effet dans la comptabilité de l'établissement, dans lequel les sommes collectées sont affectées.

Article 69 - Calcul des sommes à répartir - modalités de versement

Le 31 décembre de chaque année les salariés ayants droit sont listés, et le total annuel du service charge à répartir est arrêté, déduction faite au préalable des charges sociales patronales.

Ce montant à distribuer est divisé par la somme totale des heures de travail effectif constatées dans l'année pour l'ensemble des bénéficiaires de l'établissement, en incluant les heures d'absence pour congé maternité et pour cause d'accident du travail. Les heures de travail effectif sont limitées à la durée légale maximale du travail.

Le service charge par heure ainsi calculé est multiplié par le nombre d'heures de travail effectif constatées dans l'année pour chaque bénéficiaire. Les absences pour accident du travail et pour congés maternité sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits des salariés au service charge.

Ce montant constitue le service charge individuel du bénéficiaire. Il apparaîtra comme tel sur le bulletin de paye de chaque bénéficiaire et sera soumis aux cotisations sociales en vigueur.

Le versement aux salariés intervient au plus tard le 31 janvier de l'année suivant la collecte (voir exemple en annexe).

Article 70 – Echancier de mise en œuvre

Le taux prélevé auprès des clients est fixé à partir du 1^{er} janvier 2007 à 1% et il augmentera de 1% au 1^{er} janvier de chaque année pour atteindre en 4 années un taux maximum de 4% au 1^{er} janvier 2010.

Le service charge est applicable aux entreprises de plus de 50 salariés, dès le 1^{er} janvier 2007.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, il sera applicable au 1^{er} janvier de l'année suivant la promulgation de la réglementation relative à l'exonération de TVA sur le service charge.

Article 71 – Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés

Les partenaires sociaux souhaitent que les gérants non salariés des entreprises de moins de onze salariés puissent en bénéficier sous les réserves suivantes :

1° le nombre d'heures de travail retenu pour l'attribution du service serait plafonné à 169 h par mois

2° chaque gérant non salarié ne pourrait en bénéficier que pour un seul établissement, quelque soit le nombre d'entreprise ou d'établissement dont il est gérant.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le service charge sera applicable dès lors que les gérants des entreprises de moins de 11 salariés et travaillant effectivement dans l'établissement bénéficieront du service charge exonéré de TVA.

Article 72 – Dispositions spécifiques aux SNC, entreprises individuelles ou toute entreprise soumise à l'impôt sur les transactions ou à la CST.

En référence à l'article 69, le 31 décembre de chaque année, le total annuel du service charge à répartir est arrêté, déduction faite au préalable des charges sociales et tout impôt ou taxe éventuel dû sur les sommes réclamées au titre du service charge.

Fait à Papeete, le 12 décembre 2006.

Pour la CSTP/FO :
Patrick GALENON.

Pour A TIA I MUA
Madeleine SHANG.

Pour la CSIP :
Cyril LEGAYIC.

Pour OTAHI :
Lucie TIFFENAT.

Pour la CGPME :
Christophe PLEE.

Pour le CPH :
Jean-Marc MOCELIN
Dominique MICHAUD.

Pour l'UPHO :
Christophe BEAUMONT.
Thierry BUTTAUD.

**Pour le Syndicat des
restaurants bars et snacks-bars :**
Charles BEAUMONT.

ANNEXE TITRE X

Exemple chiffré

Un hôtel fait un chiffre d'affaires hébergement & restauration (HT) de 1 200 000 000 F CFP

- Avec un Taux de 4%, le Service Charge brut est de :
1 200 000 000 F CFP X 4%, soit **48 000 000 F CFP**
- Le Service Charge à distribuer est de :
48 000 000 F CFP / 1,25 (charges sociales CPS), soit **38 400 000 F CFP** à distribuer entre les salariés ayants droit.
- L'effectif total de l'hôtel est de 192 personnes à temps plein soit **351 936 heures de travail effectif** par an.
- Le Service Charge à distribuer est divisé par le nombre total des heures de travail :
38 400 000 F CFP / 351 936 heures = 109,11 F CFP/heure
- Le Service Charge par heure (109,11 F CFP) est multiplié par le nombre d'heures de travail effectif de chaque employé, soit pour un salarié présent toute l'année :
1.833 heures par an.
109,11 F CFP X 1.833 heures de travail par an = **200 000 XPF**

Soit un versement de **200 000 F CFP** pour cet exemple