

ACTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION

ACTES DU POUVOIR CENTRAL

ARRETE du 16 juin 2020 portant délégation de signature au vice-recteur de la Polynésie française.

La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles D. 263-11, D. 636-69, R. 712-3, R. 712-29, D. 719-1 et D. 719-3 ;

Vu le décret du 19 juin 2017 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret du 21 juin 2017 relatif à la composition du gouvernement ;

Vu le décret n° 2017-1083 du 24 mai 2017 relatif aux attributions du ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ;

Vu le décret du 22 avril 2020 portant nomination du vice-recteur de la Polynésie française,

Arrête :

Article 1er.— Délégation de signature est donnée à M. Philippe Lacombe, vice-recteur de la Polynésie française, à l'effet de signer, au nom de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et dans la limite de ses attributions, les décisions suivantes :

- l'arrêté fixant la délimitation des enceintes et locaux affectés à titre principal à l'université de la Polynésie française ;
- l'engagement des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire compétente dans les conditions prévues aux 1° et 2° de l'article R. 712-29 du code de l'éducation ;
- les actes pris par le ministre chargé de l'enseignement supérieur pour l'application des articles D. 719-1 à D. 719-40 du code de l'éducation ;
- les titres ou diplômes nationaux de l'enseignement supérieur délivrés par l'université de la Polynésie française ;
- l'attribution du grade de licence en application de l'article D. 636-69 du code de l'éducation.

Art. 2.— Le vice-recteur de la Polynésie française est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Papeete, le 16 juin 2020.
Frédéric VIDAL.

ACTES DES AUTORITES DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

AVIS OFFICIELS

DIRECTION DU TRAVAIL

AVIS

En application des dispositions des articles LP, 2341-5 à LP, 2341-12 du code du travail relatives à l'applicabilité des conventions et accords collectifs de travail, il est envisagé de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs du secteur de la restauration en Polynésie française, les dispositions de la convention collective du travail du 31 janvier 2020 et de ses annexes I et II, signées entre :

d'une part,

- le Syndicat des restaurations bars et snack-bars (SRBSB) ;
- la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
- le MEDEF,

Et :

d'autre part,

- la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP) ;
- la Confédération des syndicats des travailleurs de Polynésie/Force ouvrière (CSTP/FO) ;
- la Confédération O Oe To Oe Rima ;
- la Confédération A Tia I Mua et ;
- le Syndicat Otahi,

et déposées à la direction du travail le 17 juin 2020 et au greffe du tribunal du travail de Papeete le 2 juin 2020.

Conformément aux prescriptions légales, la teneur des dispositions de cet accord dont l'extension est envisagée, est publiée dans les colonnes du présent numéro du *Journal officiel* de la Polynésie française.

Les organisations professionnelles et toutes les personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension des dispositions en question dans le délai de quinze (15) jours à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Les communications devront être adressées à la direction du travail, BP 308, 98713 Papeete.

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

De la Restauration de Polynésie française

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet et champ d'application

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 la restauration et adhérant aux organisations syndicales patronales signataires, et leurs rapports avec lesdits employeurs.

Pour l'application de la présente convention, le secteur de la restauration comprend :

- les restaurants traditionnels,
- les établissements de restauration collective,
- les établissements de restauration rapide,
- les roulottes,
- les snacks.

Les parties conviennent que d'autres établissements n'appartenant pas aux catégories susmentionnées peuvent être intégrés à cette convention sous réserve d'un accord des parties signataires de la présente convention.

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 ou adhérentes, 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 ou adhérentes 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.

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les salariés antérieurement à sa date d'application dans chaque établissement.

Elle s'applique de plein droit aux contrats individuels en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ses dispositions qui seront considérées comme étant des conditions minimales d'engagement.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords individuels ou collectifs plus favorables dans chaque établissement qui peuvent déjà exister ou être conclus postérieurement à sa signature.

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 - Comité d'entreprise

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, un comité d'entreprise est constitué et fonctionne conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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.

Il est mis à la disposition du Comité d'Entreprise le local nécessaire pour exercer correctement sa mission. Ce local peut être partagé avec les délégués du personnel et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les entreprises qui disposent de ces institutions.

Les ressources du Comité d'Entreprise sont constituées conformément aux articles Lp.2434-7 et Lp.2434-8 du Code du Travail.

Chaque entreprise assujettie peut disposer de taux plus favorables en matière de contributions accordées au comité d'entreprise préalablement à l'entrée en vigueur de la présente convention, à ce titre ils seront maintenus au titre des dispositions antérieures.

Le temps passé en réunions mensuelles ou en réunions extraordinaires est comptabilisé en temps de travail effectif.

L'entreprise pourra utiliser les moyens de communication électronique pour diffuser les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise.

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 proposée, ainsi que tous autres avantages éventuels. Cet écrit doit être signé par le travailleur, s'il en accepte les conditions.

Il ne peut être prévu de période d'essai au contrat de travail à durée indéterminée qui succède à un contrat de travail à durée déterminée, pour le même salarié et pour le même emploi.

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 prévu 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 - Intérimis

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^{re} 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 - 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 œuvre 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, quel que 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 32 - Pluri-aptitude et polyvalence

Sous réserve des dispositions prévues par l'article 18 de la présente convention collective, tout emploi dans les métiers 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 33 - 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 34 - Grille de classification

La grille de classification des emplois dans les métiers 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, 63 emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces 63 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 35 - 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, quel que 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 36 - 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 37 - 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.

TITRE V

SALAIRES

Article 38 - Salaires minima conventionnels

Les salaires minima, par niveau et échelon professionnels, s'établiront sur la base des salaires minima validés pour l'année 2018 et feront, si nécessaire, l'objet d'un accord ultérieur.

Article 39 - 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 calculée selon la réglementation en vigueur en Polynésie Française (à titre informatif, il est rappelé qu'à compter du 1^{er} mars 2016, l'arrêté n° 86 CM du 28 janvier 2016 fixe dans son article 2 la valeur de l'avantage en nature nourriture à 40% d'une heure du salaire minimum interprofessionnel garanti en vigueur par repas et au double de ce montant pour plus d'un repas par jour) ;

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 calculée selon la réglementation en vigueur en Polynésie Française (à titre informatif, il est rappelé que la loi de pays n° 2016-1 du 14 janvier 2016 précise dans son article 2, alinéa 3, que sont exclus de l'assiette des cotisations la fourniture par l'employeur d'un logement au profit des travailleurs salariés qui, par obligation professionnelle ou nécessité de service, ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés dans les locaux où ils exercent).

Article 40 - 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 41 - 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 28 ans.

Article 42 - Prime d'insalubrité

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

Les travailleurs chargés principalement du nettoyage des toilettes 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.

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 43 - 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 fixée à l'article 46.

Article 44 - 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 45 - 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 46 - 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 47 - Repos hebdomadaire

Les salariés de la restauration 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 des articles Lp. 3222-1 et suivants du code du travail relatif 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 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 la restauration, 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 Lp.3332-2 du code du travail.

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 pourront être capitalisées et rémunérées dans le salaire du mois suivant ou comptabilisées et rattachées aux congés payés.

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

Article 48 - 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 49 - 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 « 30 jours » ou jour ouvré « 25 jours ») 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 50 - Congés supplémentaires aux Parents :

Conformément aux dispositions du code du travail, le droit à congé supplémentaire par enfant à charge est accordé globalement aux parents.

La notion d'enfant à charge est celle retenue par la réglementation sur les prestations familiales et concerne l'enfant âgé de moins de 16 ans.

- Les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.
- Les salariés âgés de plus de 21 ans bénéficient de 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Dès lors que les parents travaillent, ils indiquent à leurs employeurs respectifs, les modalités d'octroi de ce droit à congé.

A défaut d'informations, ce congé supplémentaire est attribué de plein droit à la mère de famille.

Les modalités de cette information ainsi que les conditions dans lesquels est assurée l'information réciproque des deux employeurs est déterminée par arrêté pris en conseil des ministres.

Les bénéficiaires peuvent utiliser ces congés supplémentaires à leur convenance, sous réserve de prévenir préalablement à l'avance l'entreprise.

Article 51 - 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 52 - 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'événements 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 53 - Congés pour événements familiaux

Des autorisations exceptionnelles d'absence seront accordées aux travailleurs à l'occasion de certains événements 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 événements 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 54 - 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 55 - 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 56 - 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 57 - Travail des étrangers

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 58 – Protection de l'emploi local

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

TITRE VIII**HYGIENE ET SECURITE****Article 59 - 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.

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué et fonctionne conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est mis à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le local nécessaire pour exercer correctement sa mission. Ce local peut être partagé avec les délégués du personnel et le Comité d'Entreprise dans les entreprises qui disposent de ces institutions.

Le temps passé en réunions est comptabilisé conformément à l'article 2414-6 du Code du Travail.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'hygiène, sécurité et de conditions de travail.

L'exercice de ces fonctions entraîne une majoration de deux heures de délégués par mois.

L'entreprise pourra utiliser les moyens de communication électronique pour diffuser les procès-verbaux des réunions du CHSCT, sauf s'ils contiennent des informations confidentielles et médicales sur les agents concernés afin de préserver la vie privée.

Les employeurs 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 60 – Tenues vestimentaires

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 61 - 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 du secteur, 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.

Article 62 – Date d'effet :

La présente Convention prend effet à compter de la date de dépôt à l'inspection du travail et au greffe du Tribunal du Travail.

Article 63 - Extension

Les parties signataires sollicitent la direction du travail, l'extension de la présente convention conformément à l'article Lp.2341-11 du code du travail.

Fait à Papeete, le 31 janvier 2020.

Pour la CSTP/FO :
Patrick GALENON.

Pour ATIA I MUA :
Yves LAUGROST.

Pour la CSIP :
Cyril LEGAYIC.

Pour OTAHI :
Lucie TIFFENAT.

Pour O Oe To Oe Rima :
Atonia TERIINOHORAI.

Pour le syndicat des restaurants bars et snacks-bars :
Maxime ANTOINE-MICHARD.

Pour le MEDEF.

Pour La CPME.

CONVENTION COLLECTIVE DE LA RESTAURATION DE POLYNESIE FRANCAISE

ANNEXE I du TITRE IV SYSTEME DE CLASSIFICATION

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU I - EMPLOYÉS

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

- Les emplois du Niveau I n'exigent pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.
- Par contre ils nécessitent d'acquérir par formation professionnelle interne et/ou par expérience les connaissances correspondant à la bonne exécution des tâches qui sont confiées au salarié.

Nature du travail :

- Les tâches confiées au salarié sont caractérisées par leur simplicité ou leur analogie, ou leur répétitivité, en application de modes opératoires fixés.

Autonomie :

- Le salarié dispose d'une autonomie limitée aux consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.

Responsabilités :

- Le salarié doit se conformer aux consignes et instructions reçues concernant les modes opératoires et l'utilisation des matériels et produits qui s'y rapportent.

	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	NATURE DU TRAVAIL	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 1	Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales du travail.	Tâches d'exécution simples, répétitives.	Contrôle permanent	Conformité aux consignes et instructions données.
Echelon 2	Scolarité obligatoire et formation sur le tas ou Passage automatique après 1 an d'expérience dans le poste au sein de l'entreprise	Tâches d'exécution simples mais variées. Emploi de matériel professionnel.	Contrôle direct régulier.	Conformité aux consignes et instructions données.
Echelon 3	Ayant une première expérience professionnelle contrôlée.	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel professionnel avec instructions orales ou écrites. Exécution avec habileté, dextérité et célérité.	Faire face à des opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre.	Conformité aux consignes et instructions données.

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU II - EMPLOYÉS QUALIFIÉS

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

- Les emplois du Niveau II exigent normalement un niveau de formation équivalent au CAP ou BEP. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.

Nature du travail :

- Les tâches sont plus variées qu'au Niveau I et plus complexes.
- L'exécution des tâches, mode opératoire, application des produits et matériels se fait par référence à des instructions précises et déjà connues.

Autonomie :

- Les emplois du Niveau II nécessitent que le salarié puisse faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.
- Le salarié rend compte de ces initiatives ou de ces choix.

Responsabilités :

- Le salarié doit se conformer à des modes opératoires variés concernant entre autres l'usage des produits et des matériels.
- Responsabilité élargie par le champ d'autonomie attribué au titulaire.

	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	NATURE DU TRAVAIL	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 1	CAP ou équivalent par expérience, pas de nécessité de formation sur le tas dans l'entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété, de faible complexité, avec mode opératoire oral ou écrit.	Décider dans certains cas de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les : -actions à accomplir -méthodes à utiliser -moyens disponibles.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre d'instructions de travail précises.
Echelon 2	CAP avec 1ère expérience prolongée en entreprise, BEP ou équivalent avec première expérience en entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété et leur complexité en application de modes opératoires indiqués ou connus.	Décider le plus souvent de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les : -actions à accomplir -méthodes à utiliser -moyens disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives attendues et les réaliser.
Echelon 3	BEP ou équivalent accompagnés d'une expérience prolongée et confirmée.	Idem que ci-dessus avec application de modes opératoires connus, complexes.	Nécessité de décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les : -actions à accomplir -méthodes à utiliser -moyens disponibles.	Comme ci-dessus, mais les responsabilités à l'égard des moyens et du produit sont plus importantes.

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU III - SUPERVISEURS

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

- Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTH. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée et réussie.

Nature du travail :

- Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.

Autonomie :

- Appliquer les règles et méthodes (fiches techniques) même en l'absence de l'assistance d'un agent plus qualifié, contrôle hiérarchique dans la phase finale. Agir avec autonomie dans des circonstances définies, en particulier à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.

Responsabilités :

- Comme au niveau précédent. En outre, responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions prises. Responsabilités à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs et peut être amené à la gestion de ses collaborateurs dans certains cas.

	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	NATURE DU TRAVAIL	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 1	Même niveau de compétence qu'au niveau II/3 mais outre des stages professionnels d'apprentissage ou de scolarité, une expérience dans un emploi de niveau II/3 confirmée et contrôlée	Activité variée, complexe et qualifiée dans une famille de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens ou méthodes.
Echelon 2	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1 mais une expérience contrôlée dans un emploi de niveau III/1.	De même que cidessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens et les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
Echelon 3	Même niveau de compétence que ci dessus, mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion et commandement.	De même que ci dessus, mais l'activité est hautement qualifiée, et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Des pouvoirs de décision comme ci dessus et concernant en outre les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Comme ci-dessus. Exercice possible des responsabilités à l'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU IV - MAITRISE

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

- Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTS ou au BAC. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit une expérience professionnelle confirmée et réussie.

Nature du travail :

- Travaux d'exploitation complexe faisant appel au choix des modes d'exécution, à la succession des opérations, et nécessitant des connaissances professionnelles développées ou étendues en raison du nombre et de la complexité des produits et/ou des services vendus et/ou des moyens et méthodes employés.

Autonomie :

- Instructions à caractère général portant sur le domaine d'activité. Un pouvoir de décision défini, mais concernant des modes d'exécution, les moyens et les méthodes, l'organisation du travail, la succession et le programme des activités, y compris pour des collaborateurs. Situations de travail qui font souvent appel à l'initiative.

Responsabilités :

- Responsabilité de l'organisation du travail de ses collaborateurs.
- Responsabilité étendue à une participation à la gestion du matériel, des matières et du personnel.

	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	NATURE DU TRAVAIL	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 1	Emplois exigeant en outre des connaissances définies et vérifiées en matière d'hygiène, de sécurité et de législation sociale.	Choix entre un nombre limité de mode d'exécution et succession d'opérations. Emploi de produits ou de moyens et méthodes ou de vente de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de l'activité mais nécessité d'en rendre compte dès la décision prise.	Le titulaire participe à une partie de ces activités.
Echelon 2	Même niveau que ci-dessus mais une expérience contrôlée et confirmée au niveau IV/1.	Choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations. Emploi de produits ou de moyens et méthodes ou de vente de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de son activité mais il a l'obligation d'en rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées.	Le titulaire participe en grande partie à ces activités de gestion.

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU V – CADRES

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

- Niveau BAC + 3 acquis :
 - 1) soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans la filière d'activité du poste considéré.
 - 2) soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

Nature du travail :

- Étendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (en particulier la prévision et l'élaboration des programmes, leur réalisation, le suivi, le contrôle et la gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement.
- Assure la remontée systématique des informations utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.

Autonomie :

- A partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs. Généralement placé sous les ordres d'un hiérarchique direct qui peut être le chef d'entreprise lui-même.

Responsabilité :

- Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	NATURE DU TRAVAIL	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 1		Peut participer à la prévision et à l'élaboration du programme. De toutes façons, il en assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	A pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des programmes qui ont été décidés par un agent supérieur.	Conformité et efficacité de la réalisation des programmes décidés par l'échelon supérieur. Participation à l'élaboration de ces programmes. Éventuellement encadrement d'agents de niveau moins élevés.

Echelon 2		De même que ci-dessus mais a en outre la charge de proposer les moyens de mise en oeuvre et après décision d'un échelon supérieur, de prendre les mesures d'application.	A partir des programmes décidés et des moyens de mise en oeuvre adoptés par un agent de niveau supérieur, a un pouvoir de choix et de décision comme ci-dessus, englobant en outre les mesures d'application à prendre.	De même que ci-dessus et, en outre, bon usage des moyens mis en oeuvre et opportunité des mesures d'application prises.
Echelon 3		Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts.	A partir de directives et d'orientations générales qu'il reçoit habituellement de la direction de l'établissement ou de l'entreprise, a le pouvoir de susciter la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures correctives à adopter.	Conformité, efficacité et opportunité des programmes décidés. Efficacité de la participation obtenue de ses collaborateurs à l'élaboration des programmes.

RESTAURANT et BAR

CUISINE

Désignation	Nouvelle proposition de classification														
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
Plongeur	X	X	X												
Employé de cuisine	X	X	X												
Troisième commis de cuisine ou de pâtisserie				X											
Deuxième commis de cuisine ou de pâtisserie					X										
Premier commis de cuisine ou de pâtisserie						X	X								
Cuisinier ou sous chef de cuisine							X	X							
1/2 Chef de partie							X	X							
Pâtissier								X	X						
Chef de partie									X		X				
Chef pâtissier										X		X			
chef de cuisine													X	X	
Chef de restaurant (ou de point de vente)													X	X	
Chef de(s) cuisine(s) ou exécutif														X	X

ANNEXE II AU TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES

Désignation	Nouvelle proposition de classification														
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
Coursier - planton	X	X													
Employé éconamat - magasinier	X	X	X												
Agent de relations publiques ou clientèle / hôtesse		X	X	X											
Agent de réservation		X	X	X											
Econome				X	X										
Secrétaire - Secrétaire ressources humaines				X	X	X									
Aide comptable					X	X									
Coordonnateur des ventes		X			X	X									
Responsable éconamat						X	X								
Comptable						X	X								
Attaché commercial		X					X	X							
Responsable des achats							X	X							
Contrôleur des coûts							X	X							
Caissier général							X	X							
Responsable de sécurité							X	X							
Secrétaire de direction							X	X							
Chef comptable									X	X					
Responsable formation									X	X					
Chef du personnel									X	X					
Assistant directeur commercial et/ou Marketing		X							X	X					
Responsable informatique											X				
Directeur commercial et/ou Marketing		X								X	X				
Directeur des ressources humaines										X	X				
Contrôleur financier - DAF										X	X				
Directeur général adjoint en charge département													X		
Directeur général adjoint														X	
Directeur général															X

MAINTENANCE

ANNEXE II AU TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Désignation	Nouvelle proposition de classification														
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5		
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3
Manœuvre / commis de maintenance	X	X	X												
Agent d'entretien et de maintenance				X	X	X									
Technicien spécialisé															
Responsable maintenance							X	X							

**SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
APPLICABLES DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION
POUR L'ANNEE 2020**

Catégorie professionnelle	Au 1er juillet 2018			Au 1er janvier 2020		
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Valeur absolue	Salaire horaire	Salaire mensuel	Valeur absolue
11	931,44	157 414	1250	943,28	159 414	2000
12	934,40	157 914	1250	946,24	159 914	2000
13	940,32	158 914	1250	952,15	160 914	2000
111	943,28	159 414	1250	955,11	161 414	2000
112	946,24	159 914	1250	958,07	161 914	2000
113	949,20	160 414	1250	961,03	162 414	2000
1 111	961,54	162 500	1250	973,37	164 500	2000
1 112	983,40	166 195	1250	995,24	168 195	2000
1 113	1021,54	172 640	1250	1 033,37	174 640	2000
IV.1	1 047,34	177 000	1250	1 059,17	179 000	2000
IV.2	1 094,27	184 932	1250	1 106,11	186 932	2000
V.1	1 178,88	199 230	1250	1 190,71	201 230	2000
V.2	1 266,41	214 024	1250	1 278,25	216 024	2000
V.3	1480,66	250 231	1250	1 492,49	252 231	2000

SERVICE DE L'URBANISME

**ETAT RECAPITULATIF DES AUTORISATIONS DES TRAVAUX IMMOBILIERS DES ILES AUSTRALES
POUR LA PERIODE DU 11 AU 27 MAI 2020**

COMMUNE DE RIMATARA

NUMERO	NOMS	SITUATION	NATURE DES TRAVAUX
MLA/SAU.AUST			
TRAVAUX AUTORISES LE 12 mai 2020			
17-092-3	Madame MOOROA Menia Edna	sur la parcelle cadastrée n° 16, section AE (OTOTEHAU 2) sise à MUTUAURA	pour des travaux de construction d'une maison d'habitation (OPH F3) Prorogation covid
17-075-4	Monsieur TEMATAHOTOA Etera	sur la parcelle cadastrée n° 10, section EE (TUPORO) sise à ANAPOTO	pour des travaux de construction d'une maison d'habitation (OPH F3) Prorogation covid
TRAVAUX AUTORISES LE 18 mai 2020			
17-149-4	Monsieur MANUEL Taneehu	sur la parcelle cadastrée n° 05, section AA (MUTUAENU) sise à AMARU	pour des travaux de construction d'une maison d'habitation (OPH F3) Prorogation covid
TRAVAUX AUTORISES LE 19 mai 2020			
17-086-4	Monsieur UTIA Rono-i-Te-Ora Adrien	sur la parcelle cadastrée n° 46, section AD (PAEPAE) sise à MUTUAURA	pour des travaux de construction d'une maison d'habitation (OPH F5) Prorogation covid
TRAVAUX AUTORISES LE 20 mai 2020			
17-150-3	Monsieur ESAU Tanevalroa	sur la parcelle cadastrée n° 73, section AE (HARARO) sise à MUTUAURA	pour des travaux de construction d'une maison d'habitation (OPH F3) Prorogation covid
TRAVAUX AUTORISES LE 27 mai 2020			
20-057-2	Monsieur Iriri TEMATAHOTOA	sur la parcelle cadastrée n° 22, section CE (AIMARE 5 : Partie) sise à AMARU	pour des travaux de construction d'une maison d'habitation (F3)