

# 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 - 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<sup>er</sup> 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<sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> à la 3<sup>ème</sup> année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % de son salaire mensuel par année complète de service ;
- de la 4<sup>ème</sup> à la 10<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> à la 3<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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.