

Accord collectif

**CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE
EN RÉGION CORSE DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION
(11 juillet 2007)**

ACCORD DU 10 JUILLET 2008
PORTANT EXPÉRIMENTATION AU SEIN D'UNE COMMISSION
PARITAIRE LOCALE
NOR : ASET0851116M

Entre :

La CGPME Corsica ;

Le MEDEF Corse ;

L'UMIH Corse,

D'une part, et

L'union régionale de la CFTC Corse ;

L'union régionale de la CGT Corse ;

Les unions départementales de la CGT-FO de Corse-du-Sud et de Haute-Corse ;

U Sindicatu di i Travagliadori Corsi (STC),

D'autre part,

Vu les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, notamment son titre II ;

Vu l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa nouvelle codification ;

Vu l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 portant création d'une commission paritaire sociale des hôtels, cafés, restaurants de Corse sous l'égide de l'article L. 132-30 du code du travail, L. 2234 de la nouvelle codification ; laquelle commission paritaire engage en son sein l'expérimentation objet du présent accord ;

Vu l'article L. 2234-2 du code du travail dans sa nouvelle codification ;

Vu l'article 4 de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 portant attributions de la commission, pris tout particulièrement en son point 6,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au cours du second semestre 2006, les partenaires sociaux insulaires se sont réunis, sous l'égide de la DRTEFP de Corse, afin d'analyser les problématiques du secteur des hôtels, cafés, restaurants, de poser un diagnostic et d'envisager les solutions aptes à permettre une amélioration de la situation, notamment dans le cadre de dispositifs spécifiques de dialogue social.

A l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont unanimement émis un avis favorable à la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Le 11 juillet 2007, un accord collectif sectoriel régional portant création d'une commission paritaire sectorielle régionale sous l'égide de l'article L. 132-30 du code du travail a été signé par 3 organisations professionnelles d'employeurs et 4 organisations syndicales de salariés ; une 5^e organisation syndicale de salariés y a adhéré le 27 septembre 2007.

En préambule à leur accord, ces 8 organisations ont proclamé leur volonté de mettre en œuvre un dialogue social de qualité de façon à créer ensemble les conditions propres à traiter les difficultés sociales sectorielles, à surmonter leurs divergences sans confrontation, à construire un environnement propice au progrès social, à avoir un impact sur les entreprises ne respectant pas les dispositions normatives sociales.

Dans le cadre, tout d'abord, de leurs premiers travaux paritaires, les membres de la commission se sont notamment fixé pour objectifs prioritaires :

- le traitement de la saisonnalité avec pour ligne de force la mise en cohérence lisible et fédératrice des acteurs de la saisonnalité ;
- l'amélioration de l'application du droit.

Dans le cadre, ensuite, de l'élaboration et de la conduite de leur plan d'actions ciblé sur la saisonnalité, les membres de la commission ont souhaité expérimenter un dispositif de prévention des conflits et de traitement des litiges nés ou à naître dans le cadre ou à l'occasion d'une relation de travail en vue de modifier éventuellement l'accord du 11 juillet 2007.

Au cours de leur assemblée générale ordinaire en date du 27 mai 2008, les membres de la commission ont acté cette volonté.

C'est sur cette base préalable que les membres de la commission ont négocié et adopté les règles et modalités encadrant l'expérimentation qu'ils entendent mener en son sein.

I. – Objet de l'expérimentation

1.1. Le présent accord est conclu dans le cadre des articles 4.2, 4.3, 4.5, et plus particulièrement 4.6 de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007.

1.2. Le présent accord est conclu dans le cadre de la commission paritaire dans la perspective de réviser ses attributions après bilan de l'expérimentation.

1.3. Le présent accord a pour objet de mettre en place un mode alternatif expérimental de prévention des conflits et de traitement des litiges nés ou à naître à l'occasion ou dans le cadre d'une relation de travail, par et pour les organisations membres de la commission paritaire, et d'en définir le régime et les modalités.

1.4. L'objet tel qu'il vient d'être défini est simplement désigné ci-après sous le vocable : « l'expérimentation ».

2. Durée de l'expérimentation

Le présent accord est conclu pour la durée de la saison touristique 2008 tel qu'elle résulte des usages sectoriels sur le territoire de la région Corse.

3. Champ d'application de l'expérimentation

3.1. L'expérimentation vise les entreprises et/ou établissements entrant dans le champ d'application sectoriel de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007.

3.2. L'expérimentation est menée sur le territoire de la région Corse.

4. Cadre, finalité et contenu de l'expérimentation

Outre l'objet et le champ d'application de l'expérimentation tels que définis ci-dessus, il est convenu ce qui suit :

4.1. L'expérimentation est menée dans le cadre de la commission paritaire sociale des hôtels, cafés, restaurants de Corse par une délégation de professionnels répondant aux critères définis au point 5.

4.2. L'expérimentation porte sur tout conflit et tout litige né ou à naître à l'occasion ou dans le cadre d'une relation de travail ; elle consiste en une demande d'audition formée par un employeur ou un salarié du secteur, en l'examen collégial de la situation et en l'émission éventuelle d'un avis ; l'avis peut prendre la forme d'un protocole à certaines conditions (point 4.8 ci-dessous) ; tous faits de nature pénale sont exclus de l'expérimentation ; la délégation doit immédiatement se dessaisir du litige dès qu'elle décèle une qualification pénale et orienter les parties vers les instances compétentes.

4.3. L'expérimentation est engagée par n'importe laquelle des parties au litige né ou à naître, à savoir l'employeur ou le salarié quels que soient son âge, sa nationalité, son statut dans l'entreprise, l'emploi qu'il occupe ou tout autre critère susceptible d'être soulevé à titre exclusif de compétence ; dès lors qu'elle est saisie, la délégation a obligation d'examiner le litige dans le délai maximum de 1 semaine.

4.4. L'employeur ou le salarié qui prend l'initiative le fait par appel téléphonique, par courrier électronique ou par télécopie auprès de la maison de l'emploi ; cette dernière établit aussitôt le contact avec les délégués patronaux et syndicaux désignés ainsi qu'avec l'autre partie en vue de fixer un rendez-vous collectif ; dès qu'il est fixé, le rendez-vous est confirmé à l'ensemble des intervenants par tout moyen traçable : SMS, courrier électro-

nique, télécopie ; le rendez-vous se tient dans les locaux de la maison de l'emploi qui assure les conditions du huis clos et de la confidentialité des débats.

4.5. L'expérimentation est purement volontaire et ne saurait être rendue obligatoire ni dans son recours ni dans l'avis émis par la délégation ; elle est menée à huis clos entre la délégation et les parties ; elle est dénuée de tout caractère contentieux ou judiciaire ; elle a un caractère contradictoire : chacun expose et défend son point de vue ; en la présence d'une seule des parties au litige, la délégation n'a pas obligation d'examiner le litige mais elle peut le faire en cas d'unanimité ; rien de ce qui est dit, produit, obtenu dans le cadre de cette initiative n'est susceptible de fonder une action en justice ni même d'être produit ni remis en justice.

4.6. L'expérimentation vise à ce que les parties exposent et analysent, avec l'appui de la délégation, les termes de leur conflit, la divergence de vues qui les sépare ou le différend qui les oppose ; l'objectif est de permettre aux parties de trouver un terrain d'entente et de restaurer éventuellement la relation de travail entre elles ; si les parties en expriment la volonté, la délégation peut aller jusqu'à les assister dans la formalisation de leur accord (point 4.8 ci-dessous).

4.7. La délégation débat et délibère selon des modalités qu'elle choisit librement ; elle peut ou non émettre un avis à l'issue de la séance en cas d'unanimité des parties et des délégués ; si une seule des parties ou un seul des délégués le souhaite, un délai minimum de réflexion de 3 jours est accordé au terme duquel un avis peut être émis.

4.8. En cas d'acceptation expresse par chacune des parties de l'avis émis et de demande expresse de chacune des parties, un protocole d'accord peut être rédigé ; 4 originaux du protocole sont alors établis ; ils sont acceptés, paraphés et signés par les deux parties ; un original est conservé par la délégation dans des conditions de nature à préserver la confidentialité des éléments du dossier traité ; les 2 autres originaux sont remis aux parties ; le directeur régional du travail est destinataire sous pli confidentiel du 4^e original sur diligence de la délégation paritaire.

4.9. En cas de maintien du désaccord à l'issue de l'initiative, la délégation établit un procès-verbal de désaccord ; ce document est conservé par la délégation dans les mêmes limites qu'au point 4.5 ci-dessus.

5. Composition de la délégation

5.1. La délégation est une émanation de la commission paritaire sociale des hôtels, cafés, restaurants de Corse.

5.2. La délégation appelée à traiter un litige né ou à naître dans le cadre d'une relation de travail située dans le champ d'application de l'accord est composée d'au moins un délégué patronal et au moins un délégué syndical ; à défaut d'un représentant au moins de chaque bord, la délégation est réputée ne pas être constituée ; le consultant en charge de la coordination des travaux de la commission est autorisé à assister aux séances et les délégués dans leurs travaux, il est lié par le secret professionnel.

5.3. Les délégués désignés par une organisation signataire ou adhérente de l'accord du 11 juillet 2007 pour siéger dans la commission sont considérés comme désignés d'office pour participer à l'expérimentation ; d'autres délé-

gués peuvent participer à l'expérimentation à la condition d'être désignés par l'organisation membre de la commission à laquelle ils appartiennent conformément aux actes fondateurs (accord collectif du 11 juillet 2007 et règlement intérieur de la commission).

5.4. Les nouveaux délégués désignés pour participer à l'expérimentation sont librement choisis sous réserve qu'ils soient majeurs, adhérents d'une organisation membre de la commission et justifient d'une expérience dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants ou plus généralement dans le syndicalisme.

5.5. Les délégués participant à l'expérimentation peuvent décider à tout moment, sans justification et sans préavis, de s'en retirer ; la seule obligation qui leur est faite est de notifier leur décision à leur organisation et à la commission paritaire par tout moyen traçable (courrier électronique ou télécopie) ; l'organisation à laquelle ils appartiennent avise et décide de la suite à donner.

6. Secret et rapport d'expérimentation

6.1. Les participants à l'expérimentation sont tenus au secret le plus absolu sur tout ce dont ils ont eu connaissance dans ce cadre ; toute violation de cette obligation de quelque façon et par quelque mode que ce soit est susceptible de fonder leur responsabilité civile et pénale.

6.2. Les délégués établissent un rapport analytique à l'issue de l'expérimentation ; le contenu de ce rapport ne saurait en aucun cas permettre d'identifier les parties au litige de quelque façon que ce soit ; une fois approuvé par les délégués, ce rapport est présenté devant la direction régionale du travail et la commission paritaire, réunies à cet effet ; lors de cette réunion, les délégués répondent – dans la limite du point 6.1 ci-dessus – à la direction régionale du travail et à la commission paritaire.

6.3. En fin d'expérimentation, les délégués formulent leurs préconisations en vue de poursuivre, corriger, abandonner, pérenniser le dispositif ; ce point est inscrit d'office à l'ordre du jour de la prochaine séance de la commission paritaire.

7. Indemnités et défraiements

Les délégués salariés sont indemnisés par l'association paritaire dans les conditions délibérées par la commission paritaire, notamment sur la base du barème applicable aux conseillers prud'homaux pour les déplacements effectués pour les besoins de l'expérimentation avec leur véhicule personnel ou du tarif des transports publics de voyageurs sur production de justificatifs ; les frais qu'ils engagent pour le fonctionnement du dispositif leur sont intégralement remboursés sur production de justificatifs.

8. Protection des délégués salariés

Les salariés participant à l'expérimentation bénéficient des dispositions protectrices des articles L. 132-30 et L. 412-18 du code du travail visées dans l'accord collectif du 11 juillet 2007 ; ils bénéficient des dispositions du livre IV, deuxième partie, du code du travail dans sa nouvelle codification.

9. Dénonciation de l'accord

Chaque organisation signataire a la faculté de dénoncer le présent accord conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail dans sa nouvelle codification par courrier avec avis de réception adressé à la commission paritaire ainsi que par tout moyen traçable (courrier électronique ou télécopie) aux autres organisations signataires.

En cas de dénonciation par la moitié au moins des organisations signataires, l'article L. 2261-9 du code du travail dans sa nouvelle codification est réputé trouver application et l'accord prend fin immédiatement.

En cas de dénonciation par une partie moindre des organisations, l'accord se poursuit conformément à l'article L. 2261-11 du code du travail dans sa nouvelle codification.

10. Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'interprétation de l'accord, s'agissant d'un dispositif expérimental, les présidents des 2 collèges statuent ensemble sans formalisme. La seule obligation qui leur est faite est de garder une trace écrite du problème soulevé et de la réponse apportée. En cas de partage des avis, le directeur régional du travail ou son représentant tranche.

11. Notification et dépôt de l'accord

11.1. Les organisations syndicales non signataires ne bénéficient pas de droit d'opposition par l'effet combiné des articles L. 2231-7 et L. 2261-7 du code du travail dans sa nouvelle codification.

11.2. En application de l'article L. 2231-6 du code du travail dans sa nouvelle codification, l'accord est opposable aux organisations signataires dès la notification qui leur en est faite.

11.3. Le présent accord est déposé en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

11.4. L'article L. 2231-5 du code du travail ne trouvant pas à s'appliquer, l'accord prend effet le lendemain du jour de son dépôt.

11.5. Le présent accord est établi en 8 originaux dûment paraphés et signés, dont un exemplaire est remis contre décharge à chacune des organisations signataires.

Le présent accord est établi en 3 exemplaires originaux supplémentaires dûment paraphés, signés et revêtus de la décharge des organisations signataires dont :

- un exemplaire est destiné à son enregistrement par la direction générale du travail ;
- un exemplaire est destiné à son enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion ;
- un exemplaire est destiné à la commission paritaire expérimentant.

Un exemplaire supplémentaire est établi sur support informatique communiqué par courrier électronique à la direction générale du travail.

La direction régionale du travail de Corse est destinataire d'une copie de l'accord et de la copie des formalités de dépôt.

11.6. La commission paritaire est chargée de toutes diligences.

Fait à Ajaccio, le 10 juillet 2008.

(Suivent les signatures.)