

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/01 DU 26 JANVIER 2013

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 1.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/01

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Activité partielle de longue durée (APLD) : avenant n° 1 du 28 septembre 2012 à l'accord du 6 février 2012 relatif à l'APLD	4
Architecture (entreprises [Auvergne]) : accord du 27 novembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2013	5
Architecture (entreprises [Franche-Comté]) : accord du 23 octobre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2013	7
Architecture (entreprises [Lorraine]) : accord du 5 novembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2013.....	9
Architecture (entreprises [Poitou-Charentes]) : accord du 12 novembre 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2013.....	11
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012	13
Bâtiment et travaux publics (Haute-Normandie [maître d'apprentissage, entreprises occupant jusqu'à 10 ou plus de 10 salariés) : accord du 22 octobre 2012 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé au 1^{er} janvier 2013.....	16
Chaux (industries [ouvriers, EDTAM et cadres]) : accord du 22 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1^{er} mars 2012.....	18
Commerce, services commerciaux et hôtels, cafés et restaurants (Saint-Pierre-et-Miquelon) : convention collective du 7 novembre 2012.....	22
Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant n° 2 du 18 octobre 2012 à l'accord du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Décorateur de cuisine »	58
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant « Salaires » n° 16 du 12 novembre 2012	63
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 24 du 12 novembre 2012 à l'avenant n° 21 du 26 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....	65
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 25 du 12 novembre 2012 relatif à la prise en charge de la professionnalisation	67
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 26 du 12 novembre 2012 relatif à la vacance d'emploi.....	68
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 58 du 19 septembre 2012 relatif à la prévoyance	69

Jeux, jouets (industries) : avenant n° 57 du 14 novembre 2012 relatif à la répartition de la contribution versée au FPSPP.....	72
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : accord du 5 décembre 2012 relatif au financement du FPSPP pour l'année 2013.....	74
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 5 décembre 2012 relatif au financement du FPSPP pour l'année 2013	77
Médecine du travail (services interentreprises) : avenant du 13 novembre 2012 portant révision de la convention	80
Métallurgie (Ain) : accord du 29 novembre 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes.....	82
Télécommunications : accord du 23 novembre 2012 relatif au financement du FPSPP pour l'année 2013.....	88
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 55 du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} décembre 2012.....	90
Transports routiers (Guadeloupe) : avenant du 23 mai 2012 à l'accord « Bino » du 26 février 2009.....	91

Accord national interprofessionnel
ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE
(APLD)

AVENANT N° 1 DU 28 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 6 FÉVRIER 2012 RELATIF À L'APLD
NOR : ASET1350000M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 3^e alinéa de l'accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) est remplacé par le texte suivant :

« 2. Expérimentation jusqu'au 31 mars 2013 de la possibilité de conclure des conventions APLD d'une durée minimum de 2 mois. Au vu du bilan de cette expérimentation, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner. »

Fait à Paris, le 28 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(AUVERGNE)

NOR : ASET1251500M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,35 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimal pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Clermont-Ferrand, le 27 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2013

(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1251499M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFA Franche-Comté,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,34 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Besançon, le 23 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LORRAINE)
NOR : ASET1251501M
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA ;

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,20 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimal pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nancy, le 5 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1251502M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,17 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Niort, le 12 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336

Convention collective nationale
IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2012
NOR : ASET1251503M
IDCC : 2583

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche, tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009 et du 21 septembre 2011, repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 3 juillet et le 2 octobre 2012, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année 2011, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012

Le barème précédemment établi au titre de 2011 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de :

- 4 % pour la classe A ;
- 3,4 % pour la classe B ;
- 3 % pour les classes C, D, E ;

- 2,7 % pour les classes F, G, H ;
- 2,4 % pour les classes I à P.

Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Article 3

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 12 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ASFA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FAT UNSA ;

CNSF.

« ANNEXE III

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2012

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	17 206
	B	17 882
	C	18 757
Maîtrise	D	19 770
	E	20 999
	F	22 445
	G	24 167
	H	26 282
Cadres	I	28 866
	J	31 980
	K	35 643
	L	40 530
	M	44 199
	N	49 153
	O	54 223
	P	59 292

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT
TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 22 OCTOBRE 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(HAUTE-NORMANDIE)
NOR : ASET1350014M
IDCC : 1596, 1597

Vu l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation, la certification, la charte et l'indemnisation des maîtres d'apprentissage dans le BTP, selon lequel l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit :

- soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ;

– soit l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunis le 22 octobre 2012 et ont convenu des mesures suivantes pour les maîtres d'apprentissage salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé et ayant effectivement en charge un apprenti en formation.

Article 1^{er}

Les salariés du bâtiment concernés bénéficient du versement d'une indemnité pendant la durée de l'apprentissage.

Article 2

Le montant de cette indemnité est fixé de la façon suivante :

- 155 € par an et par apprenti (sur 2 ans) ;
- + 50 € au passage de l'examen ;
- + 50 € en cas de réussite à cet examen.

Article 3

Cet accord est applicable pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 22 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Haute-Normandie ;
CAPEB Haute-Normandie.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3064

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

IDCC : 1177. – **Ouvriers**

IDCC : 1178. – **ETDAM**

IDCC : 1119. – **Cadres**

ACCORD DU 22 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES

AU 1^{ER} MARS 2012

NOR : ASET1350003M
IDCC : 1177, 1178, 1119

Entre :

L'UPC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO BTP ;

La FNCB CFDT ;

Le SICMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 22 mars 2012 sera, pour les 3 catégories, ouvriers, ETDAM et cadres, de + 2,4 % au 1^{er} mars 2012.

Voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1^{er} mars 2012.

Article 2

Prime de vacances

La prime de vacances, prévue par la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les trois catégories de personnels, ouvriers, ETDAM et cadres, est revalorisée de 60 € et se trouve ainsi portée à 1 750 €.

Elle est attribuée *pro rata temporis* du temps réellement travaillé dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Article 3

Divers

Une CPNEFP aura lieu en juin 2012 (confirmation dès que possible) durant laquelle sera présenté le rapport sur l'égalité hommes-femmes.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5

Extension

Les articles 1^{er} et 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 22 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minima mensuels

Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE AU 1 ^{ER} MARS 2011	SALAIRE AU 1 ^{ER} MARS 2012 (+ 2,4 %)
130	1 532,10	1 568,87
140	1 550,95	1 588,17
145	1 560,37	1 597,82
150	1 569,81	1 607,48
155	1 579,23	1 617,13
160	1 588,64	1 626,77
170	1 607,50	1 646,08
175	1 637,68	1 676,98
185	1 675,37	1 715,58
205	1 846,70	1 891,02

Rémunérations minimales annuelles, y compris prime « fixe » et « additionnelle » y compris variable hors gratification et prime de vacances

ETDAM

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES AU 1 ^{ER} MARS 2011	SALAIRES AU 1 ^{ER} MARS 2012 (+ 2,4 %)
150	17 501,25	17 921,28
155	17 660,59	18 084,45
160	17 842,69	18 270,92
165	18 047,56	18 480,70
170	18 274,90	18 713,50
175	18 525,43	18 970,04
180	18 798,45	19 249,61
185	19 094,37	19 552,63
190	19 413,18	19 879,10
195	19 754,77	20 228,89
200	20 118,97	20 601,83
205	20 505,66	20 997,79
210	20 915,39	21 417,36
215	21 347,88	21 860,23

COEFFICIENT	SALAIRES AU 1 ^{ER} MARS 2011	SALAIRES AU 1 ^{ER} MARS 2012 (+ 2,4 %)
220	21 795,69	22 318,78
225	22 273,84	22 808,42
230	22 774,78	23 321,37
235	23 298,18	23 857,33
240	23 844,06	24 416,32
250	24 434,91	25 021,35

**Rémunérations minimales annuelles, y compris variable
hors gratification et prime de vacances**

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRES AU 1 ^{ER} MARS 2011	SALAIRES AU 1 ^{ER} MARS 2012 (+ 2,4 %)
260 (à définir)	29 017,98	29 714,41
270 (à définir)	30 133,86	30 857,07
280	31 249,74	31 999,73
300	33 482,52	34 286,10
305	34 040,46	34 857,43
325	36 272,22	37 142,75
400	44 643,36	45 714,80

Convention collective

**IDCC : 3140. – COMMERCE, SERVICES COMMERCIAUX
ET HÔTELS, CAFÉS ET RESTAURANTS
(Saint-Pierre-et-Miquelon)
(7 novembre 2012)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 7 NOVEMBRE 2012

NOR : ASET1350002M

IDCC : 3140

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

PRÉAMBULE

Sous réserve des dispositions de son article 2, la convention collective du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre-et-Miquelon annule et remplace :

- la convention collective du commerce et des services commerciaux du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 1^{er} janvier 1980, étendue par arrêté du 26 octobre 1981 (*Journal officiel* du 4 décembre 1981) (IDCC 1050) ;
- la convention collective du travail du commerce et des services commerciaux de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon du 5 août 1997, non étendue, ainsi que ses avenants et accords ;
- la convention collective des hôtels, cafés, restaurants du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 10 juillet 1981, étendue par arrêté du 26 octobre 1981 (*Journal officiel* du 4 décembre 1981) (IDCC 1140) ;
- la convention collective du travail des hôtels, cafés et restaurants de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon du 10 mars 1998, non étendue, ainsi que ses avenants et accords.

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Champ d'application professionnel

Les activités visées au présent champ d'application font référence aux codes APE (activité principale exercée) et à leurs intitulés, tels qu'issus de la NAF (nomenclature statistique nationale d'activités française) en vigueur depuis 2008.

Le code APE attribué aux entreprises par l'INSEE ne constitue qu'une présomption simple de l'activité de l'entreprise. C'est l'activité principale de l'entreprise qui détermine son secteur d'activité.

Les entreprises utilisant un code APE provenant de précédentes nomenclatures NAF se référeront en priorité aux désignations des activités couvertes. En cas de doute, les anciennes tables disponibles sur le site internet de l'INSEE (<http://www.insee.fr>) pourront être utilement consultées.

1.2. Champ d'application territorial

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements de Saint-Pierre-et-Miquelon dont l'activité principale relève des activités visées au présent article.

Les salariés recrutés à Saint-Pierre-et-Miquelon par les employeurs relevant du présent champ d'application, envoyés en déplacement sans changement de résidence, bénéficient également des dispositions de cette convention.

Dans l'esprit des dispositions de l'article L. 2261-2 du code du travail offrant la possibilité de lever l'incertitude par voie d'accord quant au rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, étant rappelé qu'une seule convention collective est applicable dans une même entreprise, il est convenu qu'en cas de dualité conventionnelle sur le champ d'application territorial entre la présente convention et une convention nationale, ce sont les dispositions de la convention locale qui trouveront à s'appliquer.

1.3. Compétence et application

La partie patronale signataire, adhérente de l'UPA (union professionnelle artisanale), organisation représentative au niveau national, notamment pour les métiers de l'artisanat de production, des services, du commerce alimentaire, ainsi que pour l'hôtellerie-restauration, se déclare compétente, dans le cadre des négociations liées à la présente convention, pour les secteurs d'activité relevant du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants.

Le III de l'article 5 du décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises disposant que les signataires d'un accord ont l'entière responsabilité du champ qu'ils entendent couvrir, il est convenu que les éventuels litiges portant sur la couverture par la présente convention collective d'un secteur d'activité seront portés devant la commission d'interprétation visée à l'article 7.

Les entreprises préalablement couvertes par le champ d'application des conventions collectives du commerce et services commerciaux (1997) et des hôtels, cafés et restaurants (1998) qui se trouveraient privées de couverture conventionnelle, suite aux travaux de refonte et de regroupement de ces conventions au sein de la présente convention avec une nécessaire réactualisation des définitions des secteurs d'activité de son champ d'application, sont tenues d'appliquer la nouvelle convention en vertu de l'usage.

Les entreprises qui ne relèvent d'aucun champ d'application souhaitant appliquer volontairement la convention collective territoriale du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre-et-Miquelon peuvent :

- soit adhérer à la présente convention conformément aux dispositions de l'article L. 2261-6 du code du travail ;
- soit en faire une application volontaire par un engagement unilatéral non équivoque comme par exemple une référence à cette convention sur le bulletin de salaire, dans le contrat de travail ou encore par note de service diffusée ou affichée dans l'entreprise.

A l'issue de la procédure d'extension, la présente convention s'appliquera à tous les employeurs et à tous les salariés des entreprises qui entrent dans son champ d'application à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

1.4. Activités visées

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉ	CODE NAF	
	Section	Division Groupe
Industrie manufacturière	C	
Industries alimentaires	C	10
Transformation et conservation de la viande et préparation de produits à base de viande (boucherie, volaille, charcuterie...)		10-1
Transformation et conservation de fruits et légumes		10-3
Fabrication de produits laitiers (lait, fromage, glaces...)		10-5
Fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires		10-7
Fabrication d'autres produits alimentaires (plats préparés...)		10-8
Fabrication de meubles (ameublement, cuisine...)	C	31
Réparation et installation de machines et d'équipements	C	33
Commerce de gros et de détail Réparation d'automobiles et motocycles	G	
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	G	45
Commerce de gros	G	46
Commerce de détail (alimentation, habillement, fleurs, audio/vidéo...)	G	47
Transports et entreposage	H	
Transports terrestres et transport par conduites	H	49
Autres transports terrestres de voyageurs (y compris les taxis)		49-3
Transports routiers de fret et services de déménagement		49-4
Transports par eau (personnel non navigant)	H	50
Transports aériens (personnel non navigant)	H	51
Entreposage et services auxiliaires des transports (hors manutention portuaire)	H	52
Activités de poste et de courrier (hors service public de La Poste)	H	53
Hébergement et restauration (hôtels, cafés et restaurants)	I	
Hébergement	I	55
Restauration	I	56
Débits de boissons		56-3
Information et communication (hors médias publics)	J	
Edition, production, programmation, diffusion	J	58 à 60
Télécommunications	J	61
Programmation, conseil et autres activités informatiques	J	62
Services d'information	J	63
Activités financières et d'assurance	K	
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite (hors banques)	K	64
Assurance	K	65
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	K	66

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉ	CODE NAF	
	Section	Division Groupe
Activités immobilières	L	
Activités immobilières (agences immobilières...)	L	68
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	M	
Activités juridiques et comptables	M	69
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	M	70
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	M	71
Publicité et études de marché	M	73
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	M	74
Activités vétérinaires	M	75
Activités de services administratifs et de soutien	N	
Activités de location et location-bail (véhicules, matériel, matériel de loisirs...)	N	77
Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes	N	79
Enquêtes et sécurité	N	80
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (nettoyage, jardinage...)	N	81
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	N	82
Enseignement	P	
Enseignement	P	85
Autres activités d'enseignement (sport, culture, conduite, formation continue d'adultes...)		85-5
Activités de soutien à l'enseignement		85-6
Arts, spectacles et activités récréatives	R	
Activités créatives, artistiques et de spectacle	R	90
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	R	91
Organisation de jeux de hasard et d'argent	R	92
Activités sportives, récréatives et de loisirs	R	93
Autres activités de services	S	
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	S	95
Autres services personnels (blanchisserie, coiffure, beauté, soins corporels, services funéraires...)	S	96

1.5. Activités ne relevant pas des dispositions
de la présente convention

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉ	CODE NAF	
	Section	Division Groupe
Agriculture, sylviculture et pêche	A	01 à 03
Industries extractives	B	05 à 09

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉ	CODE NAF	
	Section	Division Groupe
Industrie manufacturière	C	
Industries alimentaires	C	10
Transformation et conservation poisson, crustacés et mollusques		10-2
Industries de construction, fabrication, autres industries manufacturières	C	19 à 32
Production et distribution d'électricité, de gaz...	D	35
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	E	36 à 39
Construction, y compris les artisans du secteur du bâtiment qui traditionnellement relèvent d'une autre convention territoriale	F	41 à 43
Transports et entreposage	H	
Transports par eau (personnel navigant)	H	50
Transports aériens (personnel navigant)	H	51
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	M	
Recherche-développement scientifique	M	72
Activités de services administratifs et de soutien	N	
Activités liées à l'emploi	N	78
Administration publique	O	
Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire	O	84
Enseignement	P	
Enseignement (primaire, secondaire et supérieur)	P	85-1 à 4
Santé humaine et action sociale	Q	
Activités pour la santé humaine	Q	86
Hébergement médico-social et social	Q	87
Action sociale sans hébergement (notamment l'aide à domicile)	Q	88
Autres activités de services	S	
Activités des organisations associatives (syndicales, patronales, religieuses...)	S	94
Activités des ménages en tant qu'employeurs	T	
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	T	97
Activités indifférenciées des ménages, producteurs de biens et services pour usage propre	T	98
Activités extra-territoriales	U	99

Article 2

Avantages acquis

En application du principe de faveur, les dispositions de la présente convention ne peuvent en aucun cas être moins favorables que les dispositions légales ou réglementaires.

Elle ne peut en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou collectivement, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature de ladite convention.

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

Les classifications professionnelles et grilles des salaires attachées aux anciennes conventions collectives de 1997 demeurent en vigueur jusqu'à l'aboutissement des futures négociations sur ces thèmes.

Article 3

Durée de la convention et renouvellement

La convention collective du commerce, des services commerciaux et des hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre-et-Miquelon prend effet au premier jour du mois suivant sa date de signature.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision de la convention

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 5

Thèmes de la négociation collective

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche peuvent saisir la partie patronale d'une demande relative à un thème de négociation intéressant un secteur d'activité couvert par le champ d'application de la présente convention.

La demande est formulée par écrit et comporte précisément l'objet et les motivations de cette demande. La partie patronale dispose d'un délai de 1 mois pour répondre et les négociations devront débuter dans les 3 mois qui suivent cette réponse.

Copie de la demande et de la réponse sont adressées aux autres organisations syndicales intéressées.

Les dispositions du présent article ne font pas échec aux négociations obligatoires périodiques (salaires, classifications professionnelles, formation professionnelle, égalité, handicapés, prévoyance...)

Article 6

Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, le préavis à observer étant au minimum de 3 mois.

Les discussions doivent s'engager dans les 30 jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

En cas de dénonciation, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir, ou pendant la durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis.

Article 7

Interprétation de la convention

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée, en principe, en nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention. De préférence, les membres de cette commission sont choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

La partie la plus diligente adresse aux autres organisations signataires une demande motivée de réunion de la commission. La réponse est apportée dans le délai de 1 mois. Elle est consignée dans un procès-verbal signé des membres de la commission transmis à chacune des organisations signataires et soumis aux formalités de dépôt.

S'il survient un différend sur l'interprétation d'une disposition de la présente convention, entre un employeur et un salarié, ils peuvent saisir à titre consultatif, sans préjudice de la compétence du conseil des prud'hommes, une commission composée d'un représentant par collège, un pour les organisations syndicales et un pour les organisations patronales.

Article 8

Observatoire paritaire de la négociation collective

Dans le cadre de la présente convention collective, il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

Chaque année, les partenaires sociaux seront destinataires d'un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement déposés au Pôle travail et emploi de la direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les entreprises ne peuvent s'opposer à la transmission d'une copie de leurs accords collectifs à l'OPNC.

Cet observatoire s'associera, en tant que de besoin, aux travaux du futur « comité du travail et des relations du travail », nouvel espace de dialogue social créé à l'occasion du premier conseil interministériel de l'outre-mer, destiné à évoquer tous les sujets du dialogue social et des conditions du travail, au niveau du territoire.

TITRE II

LIBERTÉS, DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 9

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les parties contractantes s'emploieront à reconnaître

les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 10

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat), y compris les apprentis.

Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.

Ce congé permet de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale, de favoriser la formation des responsables syndicaux afin d'améliorer les conditions pratiques de la négociation.

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dont la durée totale ne peut excéder 12 jours par an et par salarié. Pour les animateurs des stages et sessions, la durée totale maximale est fixée à 18 jours.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Article 11

Participation aux instances statutaires

Les instances statutaires des organisations syndicales se définissent comme étant les congrès syndicaux ou les réunions des organismes directeurs de syndicats nationaux, des fédérations, des confédérations et des instances statutaires locales.

Pour faciliter la présence des salariés aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absences sont accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise au plus tard 3 jours à l'avance.

Ces autorisations d'absences, motivées par écrit, non imputables sur les congés payés, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 6 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

Pour une même entreprise, l'autorisation d'absence concerne au minimum un salarié par tranche d'effectif de 10 salariés au plus.

Article 12

Participation aux commissions paritaires locales

Les commissions paritaires locales s'entendent, outre les commissions mixtes paritaires attachées à la présente convention, comme étant les commissions auprès desquelles une représentation syndicale est requise : conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, Pôle emploi, organismes de formation...

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, d'un commun accord, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Pour une même entreprise, l'autorisation d'absence concerne au minimum un salarié par tranche d'effectif de 10 salariés au plus.

Lorsque des salariés sont appelés à participer aux négociations relevant de la présente convention, le temps correspondant à l'absence du salarié, dans la limite de 5 jours par an décomposés en 10 demi-journées, est compensé par les organisations syndicales de salariés qu'ils représentent.

Article 13

Représentants du personnel

La représentation des salariés au sein de l'entreprise ainsi que les dispositions relatives au délégué du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au comité d'entreprise ainsi que le financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité sont régies par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

La représentation des salariés peut s'effectuer, compte tenu de l'effectif de l'entreprise, par l'intermédiaire des délégués du personnel, du comité d'entreprise, éventuellement au sein d'une délégation unique, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du délégué syndical ou encore du représentant de la section syndicale.

Constatant que majoritairement les entreprises couvertes par le champ d'application de la présente convention collective possèdent un effectif en personnel équivalent temps plein inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel, les partenaires s'accordent pour organiser une représentation du personnel en marge du cadre légal lorsque l'entreprise compte au moins 9 salariés.

Cet aménagement conventionnel est initié dans un esprit de promotion du dialogue social, indispensable au sein des entreprises.

Ce représentant est désigné par ses pairs pour une durée de 3 ans, selon des modalités librement définies par les salariés de l'entreprise. Il prend l'appellation de « porte-parole des salariés ».

A ce titre, il ne bénéficie pas du temps d'action et de formation syndicale dévolu aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, toutefois il sera un interlocuteur privilégié, tant des employeurs que des salariés, pour faciliter et promouvoir le dialogue social dans l'entreprise, la gestion des ressources humaines, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

TITRE III

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 14

Prévention des discriminations

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 15

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le code du travail précise les dispositions légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires de salaire payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les disparités de rémunération au sein d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail égal, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

A l'occasion des négociations périodiques sur les salaires, sur l'égalité professionnelle ou sur les classifications professionnelles, les partenaires sociaux prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces négociations visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 16

Travailleurs handicapés

Les parties s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lors des négociations sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires examinent les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

TITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 17

Déclaration d'embauche

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'avis de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.

Article 18

Contrat de travail à durée indéterminée

Au plus tard dans les 8 jours suivant l'embauche, l'employeur établit un contrat de travail précisant :

- la raison sociale de l'entreprise ou le nom de l'employeur ;
- le lieu de travail ou en cas de mobilité du salarié le siège de l'entreprise ;
- l'indication de la classification de l'emploi ;
- le salaire horaire brut ainsi que la périodicité de la rémunération ;
- les avantages en nature éventuels ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée de la période d'essai éventuelle ;
- la durée du congé payé et du préavis ;

- les dispositions relatives à la durée et à l’organisation du temps de travail ;
- la mention de la convention collective applicable.

Article 19

Contrat de travail à durée déterminée

La conclusion d’un contrat à durée déterminée (CDD) n’est possible que pour l’exécution d’une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l’objet d’un écrit quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Les durées maximales du contrat à durée déterminée ainsi que les motifs de recours sont précisés par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le salarié est recruté sous contrat de travail à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, l’employeur établit un contrat de travail en deux exemplaires signés de chacune des parties.

Il en remet un exemplaire au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l’embauche.

Article 20

Période d’essai

Pour pouvoir exister, la période d’essai et son éventuel renouvellement doivent être expressément stipulés dans le contrat de travail.

20.1. Contrat de travail à durée indéterminée

La durée de la période d’essai est fixée à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

La période d’essai peut être renouvelée pour une durée maximale de 1 mois. Ce renouvellement doit faire l’objet d’un accord des parties au plus tard 1 semaine avant la fin de la période initiale. Dans ce cas les périodes maximales d’essai seront de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Pendant la période d’essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l’employeur sans qu’il soit besoin de motiver cette rupture et sans indemnité.

La rupture de la période d’essai doit respecter des délais de prévenance différents suivant que la rupture est à l’initiative de l’employeur ou à l’initiative du salarié.

A l’initiative de l’employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

A l’initiative du salarié :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l’entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

20.2. Contrat de travail à durée déterminée

La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée par référence à la durée minimale du contrat.

La période d'essai du CDD, prévue au contrat, ne peut être renouvelée ou prolongée.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Pour les CDD comportant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence. Le salarié n'est pas tenu aux mêmes obligations de délai de prévenance.

Article 21

Contrat de travail à temps partiel

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.

21.1. Contrat écrit

Le contrat de travail à temps partiel, obligatoirement écrit, comporte certaines clauses afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné. Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

21.2. Modification des horaires de travail ou de leur répartition

Dans la mesure où une modification de la répartition des horaires de travail est prévue au contrat, la modification ne pourra intervenir qu'après le respect d'un préavis de 7 jours ouvrés par l'employeur. Le point de départ de ce préavis est la notification de la modification envisagée au salarié.

Le salarié peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

- l'employeur demande une modification dans des circonstances ou selon des modalités autres que celles prévues par le contrat de travail ;
- le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée.

Il en est de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

21.3. Heures complémentaires

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel peut accomplir des heures complémentaires, distinctes des heures supplémentaires, dans la mesure où la possibilité de recourir à ces heures est mentionnée dans le contrat de travail. Ce dernier doit préciser :

- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être demandées au salarié ;
- le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées par un salarié sous contrat de travail à temps partiel est égal à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Dans ce cas, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire conformément à l'article 57.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le salarié peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de 3 jours avant la date prévue pour l'accomplissement des heures complémentaires.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

21.4. Interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus de deux interruptions d'activité ou une interruption supérieure à 6 heures. La durée minimale de l'interruption d'activité ne peut être inférieure à 1 heure.

21.5. Possibilité pour un salarié à temps partiel d'occuper temporairement un emploi à temps complet

Constatant un potentiel d'emploi restreint dans un contexte insulaire ne permettant pas de répondre rapidement à un accroissement temporaire d'activité ou au remplacement d'un salarié absent, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place la possibilité pour un salarié à temps partiel d'occuper temporairement un emploi à temps complet.

Tout salarié à temps partiel qui souhaite effectuer des heures de travail au-delà de la durée prévue initialement à son contrat de travail doit en faire la demande à son employeur.

En cas d'accroissement temporaire d'activité ou d'absence d'un salarié, l'employeur peut proposer en priorité aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent un complément d'heures, par avenant écrit au contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail, sa répartition et la date de retour aux conditions initiales de travail.

Cette modalité de modification de l'organisation du travail ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de la durée légale. Le salarié à temps partiel ainsi employé ne peut effectuer d'heures supplémentaires.

Dans le cadre des dispositions particulières prévues au présent sous-article, les heures de travail réalisées au-delà de la durée du travail initialement prévue au contrat seront majorées de 10 %.

La possibilité pour un salarié à temps partiel d'occuper temporairement un emploi à temps complet est soumise à son accord exprès. Le délai à respecter pour la proposition de modification de la durée du travail est identique à celui prévu à l'article 21.2.

Le refus d'un salarié d'occuper un emploi dans les conditions prévues au présent sous-article ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction, de quelque nature que ce soit.

Article 22

Contrat d'extra dans le secteur des HCR

Le secteur des HCR, faisant partie des secteurs listés à l'article D.1242-1 du code du travail, peut recourir au contrat d'extra. Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage pouvant être utilisé pour les postes pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au CDI. Les emplois ou postes visés ont un caractère temporaire et non durable (exemple : serveur supplémentaire, plongeur... à l'occasion d'un surcroît d'activité de l'établissement).

Par convention, ce type d'emploi est limité au maximum à 60 jours par trimestre civil.

L'employeur doit respecter l'ensemble des démarches relatives à la déclaration d'embauche et au contrat de travail à durée déterminée. Ce CDD est obligatoirement écrit et doit comporter la définition précise de son motif.

Dans la mesure où le salarié serait embauché plusieurs fois au cours d'un même mois civil, l'employeur pourrait n'établir qu'un bulletin de paie récapitulatif mensuel. Ce bulletin fait apparaître clairement les périodes d'emploi, les heures de travail correspondantes et les éventuelles avances perçues. Une indemnité de congés payés égale à 1/10 du salaire brut est due.

Article 23

Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté d'un salarié dans l'entreprise, le temps pendant lequel celui-ci a été employé, en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors de l'archipel, quels qu'aient été ses emplois successifs, et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise.

Les durées des interruptions pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet, maternité ainsi que les périodes correspondant aux congés payés annuels ou autorisations exceptionnelles d'absence sont prises en compte.

Les périodes ininterrompues de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident de la vie privée supérieures à 1 an seront prises en compte dans la limite de 1 année. Les arrêts de même nature inférieurs à 1 an seront pris en compte en totalité.

Cependant, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats qui auraient été rompus par démission ou pour faute grave ou lourde n'est pas prise en compte.

TITRE V

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 24

Préavis réciproque

En cas de rupture du contrat de travail, après l'expiration de la période d'essai, pour licenciement (hors faute grave ou lourde du salarié) ou démission, la durée du délai de préavis que doit respecter selon le cas l'employeur ou le salarié est fixée comme suit :

Pour toutes les catégories de salariés :

- moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 7 jours ;
- de 3 mois à 6 mois : 15 jours ;

- de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- plus de 2 ans : 2 mois.

Pour les cadres :

- plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois.

Pour calculer la durée du préavis, il est tenu compte de l'ancienneté acquise par le salarié à la date de la notification du licenciement qui peut s'effectuer par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation du courrier recommandé ou la remise en main propre du courrier de notification du licenciement fixe le point de départ du préavis.

La démission du salarié doit être formulée par écrit, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Lorsque la lettre de démission ne précise pas de date de démission, la date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée.

La durée du préavis peut être réduite en cas de démission, comme de licenciement, après accord écrit entre les parties, notamment lorsque le salarié a retrouvé un nouvel emploi ou doit effectuer un stage de formation professionnelle.

Dans tous les cas, l'employeur remet au salarié au moment du départ les documents suivants :

- le dernier bulletin de salaire ;
- le certificat de travail ;
- le reçu pour solde de tout compte ;
- l'attestation nécessaire à l'inscription à Pôle emploi.

Article 25

Heures de recherche d'emploi

Pendant le préavis, lorsque celui-ci est de 1, 2 ou 3 mois, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter de son travail 2 heures par semaine pour pouvoir rechercher un nouvel emploi.

La détermination de ces heures et leur groupage éventuel, cumul par journée ou demi-journée, sont précisés par arrangement à l'amiable. En cas de désaccord, ces heures sont fixées une semaine par le salarié, une semaine par l'employeur.

Pour les salariés occupés à temps partiel, la durée de ces absences est réduite à due proportion.

En cas de licenciement, ces heures sont indemnisées par l'entreprise sur la base du taux horaire du salaire effectif du salarié.

En cas de démission ou si les heures pour recherche d'emploi ne sont pas utilisées par le salarié, aucune indemnité n'est due par l'employeur.

Article 26

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, l'employeur verse au salarié, qui compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, et qui au moment de son départ de l'entreprise ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein de la caisse de prévoyance sociale, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

26.1. Définition du salaire de référence

Le salaire à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'expiration du contrat de travail

ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 de la rémunération perçue au cours des 3 derniers mois.

Pour établir la moyenne des salaires, il est tenu compte de tous les éléments possédant la nature d'un salaire, à l'exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais. Lorsque la moyenne des 3 derniers mois est retenue, l'incidence des primes à caractère annuel versées dans cette période est réduite à due proportion.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de maladie non indemnisée en totalité).

26.2. Montant de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée sur les bases suivantes :

- à partir de 1 an et jusqu'à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté.

Les fractions d'années incomplètes sont également prises en compte.

26.3. Majoration pour ancienneté

En cas de licenciement d'un salarié âgé de plus de 55 ans à la date prévue d'expiration du préavis effectué ou non qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, est majoré de 10 %.

26.4. Indemnité différentielle de licenciement

En cas d'engagements antérieurs successifs ayant donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité de fin de contrat à durée déterminée ou d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, chaque licenciement ultérieur ouvre droit au versement d'une nouvelle indemnité, même si la durée du contrat en cours est inférieure à 1 an.

Le taux de cette indemnité est défini par référence à la durée totale de la relation de travail retenue, au sens de l'article 23 de la présente convention, mais son montant est calculé sur la seule durée du contrat en cours.

Pour les contrats de travail inférieurs à 3 mois, le salaire de référence est calculé par rapport aux salaires perçus durant le contrat.

Exemple :

Un salarié a été employé par une entreprise, en une ou plusieurs fois, durant 8 ans.

Suite à une procédure de licenciement, il perçoit une indemnité de licenciement correspondant à cette ancienneté.

Quelques années plus tard, il conclut un nouveau contrat de travail avec la même entreprise. Au terme de 4 années de ce contrat, il fait l'objet d'une nouvelle procédure de licenciement.

Son ancienneté cumulée est de 12 ans, dont deux années sur le taux « 1 à 10 ans d'ancienneté », et les deux autres sur le taux « au-delà de 10 ans d'ancienneté ».

A l'issue de son contrat, ce salarié perçoit une indemnité différentielle calculée ainsi :

$$\text{Salaire de référence} \times 1/5 \times 2 + \text{salaire de référence} \times 1/3 \times 2$$

Le calcul de l'indemnité différentielle de licenciement ne s'opère pas par simple différence entre l'indemnité totale due pour 12 ans d'ancienneté à laquelle on retranche la ou les indemnités déjà perçues.

Article 27

Départ ou mise à la retraite

27.1. Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise, à l'âge légal à partir duquel il lui est permis de bénéficier d'une pension de vieillesse, peut prétendre à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté chez le même employeur à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

27.2. Mise à la retraite

Lorsque le salarié a atteint l'âge légal à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein, l'employeur peut lui proposer une mise à la retraite, selon une procédure particulière prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8 et D. 1237-2-1 du code du travail.

Dans ces conditions, l'employeur qui rompt le contrat de travail verse une indemnité de mise à la retraite dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de départ en retraite, la plus avantageuse au salarié devant être retenue.

Les ruptures intervenant à l'initiative de l'employeur avant l'âge légal à partir duquel le salarié peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein, ou en méconnaissance des dispositions relatives à la mise à la retraite avant l'âge de 70 ans, ne peuvent être motivées par une mise à la retraite.

27.3. Dispositions communes au départ ou à la mise à la retraite

Pour le calcul des indemnités, le salaire à prendre en considération est celui défini comme en matière d'indemnité de licenciement.

Les indemnités prévues au présent article ne se cumulent pas avec toute autre indemnité de même nature.

La rupture du contrat doit être précédée d'un préavis déterminé conformément aux dispositions de l'article 24.

TITRE VI

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Note liminaire :

La présente convention est négociée par référence à la durée légale du travail telle que stipulée à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Toute évolution de cette durée légale sera prise en compte, sans que les 35 heures ne constituent un acquis.

Article 28

Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il est rémunéré et intégralement pris en compte pour l'appréciation de la durée du travail.

Article 29

Durée du travail

29.1. Généralités

La durée du travail est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures. Elle ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont soumis à des durées maximales du travail spécifiques.

29.2. Temps de repos

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien entre 2 jours de travail fixé à 11 heures minimum consécutives, repos qui, venant s'ajouter au repos hebdomadaire, se traduit par un total de 35 heures consécutives de repos par semaine.

Pour les mineurs, la plage horaire de nuit durant laquelle le travail est interdit est :

- de 20 heures à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- de 22 heures à 6 heures pour les jeunes de 16 et 17 ans.

A titre exceptionnel, des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs peuvent être accordées par l'inspecteur du travail en application des articles R. 3163-1 et suivants du code du travail.

La semaine de travail est fixée au maximum à 6 jours ouvrés consécutifs. Le repos hebdomadaire est accordé en principe le dimanche et doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives.

La répartition du temps de travail sur 5 jours par semaine est recherchée. Dans ce cas, le deuxième jour de repos est, dans toute la mesure du possible, accolé au dimanche ou au jour de repos hebdomadaire.

29.3. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives, sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

Les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif, dès lors que le salarié reste à la disposition de l'employeur et qu'il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 30

Dispositions particulières au secteur des HCR

30.1. Repos hebdomadaire

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 1 jour et demi attribué selon l'une des modalités suivantes :

- 1 jour et demi consécutif ;
- 1 jour une semaine, 2 jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs ;
- 1 jour une semaine, la demi-journée non consécutive ;
- 1 jour dans la semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à 6 jours.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

30.2. Temps consacré aux repas

Lorsque le personnel est nourri, la durée de chaque repas est déduite du temps de travail et évaluée forfaitairement à 30 minutes.

Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposent de 30 minutes pour le repas principal. Ce temps est compté dans le temps de travail effectif.

Les avantages en nature correspondants sont précisés à l'article 62.2.

Article 31

Heures supplémentaires

31.1. Définitions

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, du lundi à 0 heure au dimanche minuit.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi et rappelées à l'article 29.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement et éventuellement à une contrepartie obligatoire en repos.

31.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaire est fixé conventionnellement à 300 heures par an et par salarié.

L'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires ou son éventuel dépassement sont soumis à des démarches légales particulières vis-à-vis des institutions représentatives du personnel, si elles existent. Simple information pour l'utilisation, avis pour le dépassement.

31.3. Repos compensateur de remplacement (RCR)

Le présent accord prévoit que le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur.

La correspondance entre majorations et RCR s'établit comme suit :

- heures supplémentaires majorées à 25 % : RCR de 1 h 15 ;
- heures supplémentaires majorées à 35 % : RCR de 1 h 21 ;
- heures supplémentaires majorées à 50 % : RCR de 1 h 30.

La mise en place du repos compensateur de remplacement obéit aux règles suivantes :

- à la demande du salarié, l'employeur ne peut s'y opposer ;
- à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit obtenir préalablement l'accord des représentants du personnel, s'ils existent, ou à défaut celui des salariés de l'entreprise.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 31.2 de la présente convention.

31.4. Contrepartie obligatoire en repos (COR)

En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR) pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de la 220^e heure supplémentaire effectuée dans l'année. Dans ce cas, la contrepartie est égale à :

- 50 % (soit 30 minutes) pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % (soit 1 heure) pour les entreprises de plus de 20 salariés.

31.5. Dispositions communes au RCR et au COR

Les modalités d'information et de prise du repos compensateur de remplacement (RCR) et de contrepartie obligatoire en repos (COR) relèvent des dispositions des articles D. 3171-11 et D. 3121-8 et suivants du code du travail.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement (RCR) et de contrepartie obligatoire en repos (COR) portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

Le repos acquis au titre du RCR ou de la COR est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Le salarié adresse sa demande de repos à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance.

La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé, soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel s'ils existent, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier des repos auxquels il a droit, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

Article 32

Aménagement du temps de travail

Les entreprises peuvent être assujetties à des surcroûts d'activité (afflux touristique, fêtes de fin d'année...) plus ou moins importants. Pour y faire face, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires, les employeurs peuvent faire varier la durée hebdomadaire du travail.

32.1. Aménagement du temps de travail sur une durée maximale de 4 semaines

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut organiser un aménagement du temps de travail sur une durée maximale de 4 semaines, dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du code du travail.

Pour cela l'employeur doit :

- établir le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent. Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans les mêmes conditions ;
- communiquer au moins une fois par an aux instances représentatives du personnel un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail ;
- prévenir les salariés des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

a) Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 39 heures par semaine ;

- au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de 4 semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

b) Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des périodes de travail sur 4 semaines au plus est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

c) Affichages obligatoires

L'affichage de l'horaire collectif de travail indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

d) Salariés à temps partiel

Les modalités d'aménagement du temps de travail prévues au présent article ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel. Pour ces derniers, l'organisation de leur temps de travail doit être prévue dans leur contrat de travail obligatoirement écrit.

32.2. Aménagement du temps de travail dans le cadre annuel

Ce mode d'organisation renvoie à la négociation d'entreprise.

L'accord collectif devra notamment prévoir :

- la séquence d'appréciation de la répartition du travail (période de référence) ;
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Article 33

Travail de nuit

Sur la base des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit, codifiées aux articles L. 3122-39 et suivants et R. 3122-8 du code du travail, à savoir que celui-ci doit :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale,

les signataires conviennent des dispositions ci-dessous.

33.1. Entreprises et activités concernées

Les dispositions du présent article sont limitées aux activités suivantes :

- hôtels, pour les veilleurs de nuits ;
- discothèques, pour les salariés employés dans le cadre de l'activité nocturne habituelle ;

- entreprises de gardiennage, pour les gardiens ;
- boulangerie, pour les ouvriers boulangers et ouvriers pâtisseries qui travaillent la nuit.

33.2. Justifications du recours au travail de nuit

Pour les entreprises et activités listées au sous-article précédent, le recours au travail de nuit est justifié par :

- des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

33.3. Travail de nuit

Le travail de nuit se situe entre 21 heures et 6 heures.

33.4. Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, pendant la période de nuit :

- soit au minimum 3 heures dans la période de nuit, à raison de 2 fois par semaine au moins ;
- soit au minimum 270 heures de travail de nuit accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

33.5. Durées maximales du travail de nuit. – Temps de pause

La durée quotidienne du travail d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives, sous réserve des dérogations prévues par le code du travail permettant d'augmenter cette durée dans la limite de 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Tout travail entre 20 heures et 6 heures est interdit pour les enfants et les adolescents de moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 18 ans, qu'ils soient salariés ou stagiaires. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent néanmoins être accordées pour certains secteurs définis.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

33.6. Contreparties au travail de nuit

Au titre de la contrepartie obligatoire sous forme de repos, les salariés répondant à la définition du travailleur de nuit se verront attribuer des jours de repos supplémentaires en fonction du nombre d'heures de travail effectif de nuit réalisées durant l'année civile, comme suit :

- entre 270 et 600 heures de travail de nuit : 1 jour de repos ;
- entre 600 et 1 200 heures de travail de nuit : 2 jours de repos ;
- plus de 1 200 heures de travail de nuit : 3 jours de repos

Pour les travailleurs de nuit dont le contrat est conclu ou rompu en cours d'année, le temps de repos sera déterminé *pro rata temporis* et arrondi à la demi-journée supérieure.

Des éventuelles contreparties financières pourront être mises en place dans l'entreprise.

33.7. Conditions de travail des travailleurs de nuit

Dans le cadre des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales, l'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

33.8. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

33.9. Garanties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de certaines garanties :

- protection médicale particulière sous forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant dépasser 6 mois ;
- possibilité d'être affecté temporairement ou définitivement sur un poste de jour si l'état de santé du travailleur l'exige. Ce nouveau poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- protection contre le licenciement (l'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude sauf s'il justifie par écrit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement ou du refus du salarié d'accepter ce changement de poste) ;
- information, particulièrement des femmes enceintes et des travailleurs vieillissant, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

33.10. Surveillance médicale particulière

Dans le cadre de sa mission de surveillance médicale des salariés, le médecin du travail dispose de moyens particuliers :

- information de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit ;
- analyse des éventuelles répercussions sur la santé des conditions du travail nocturne et rédaction d'un rapport annuel d'activité traitant du travail de nuit ;
- consultation avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

33.11. Dispositions générales

Dans la mesure où une entreprise non couverte par les dispositions du présent article souhaiterait mettre en place du travail de nuit, elle aura le choix entre négocier un accord d'entreprise, dont les modalités générales ne pourront être moins favorables que les dispositions conventionnelles, ou demander une révision de la présente convention afin d'en élargir son champ d'application.

Les salariés employés en qualité de travailleur de nuit se verront proposer impérativement un avenant au contrat de travail précisant :

- les modalités pratiques de l'organisation du travail de nuit ;
- les contreparties ;
- le rappel des dispositions générales prévues au présent article, notamment la surveillance médicale spéciale.

TITRE VII

CONGÉS ANNUELS

Article 34

Droit aux congés

Chaque salarié a droit à 2 jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur, ou de périodes assimilées à 1 mois de travail, soit 30 jours ouvrables de repos (ou 5 semaines) pour une année complète de travail.

Sont considérées comme travail effectif, pour le calcul du droit aux congés, les périodes suivantes :

- congés payés ;
- congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- congés pour événements familiaux ;
- arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- congés de formation ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident, dans la limite de la durée indemnisée par l'employeur ;
- jours fériés.

La période annuelle de référence pour la détermination du droit aux congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article 35

Prise des congés

35.1. Règles générales

Le congé principal, pouvant être pris en une seule fois, est au maximum de 24 jours ouvrables.

La 5^e semaine de congés doit être prise à part, sauf accord des parties conformément aux dispositions du point 24.3.

Avec l'accord du salarié, le congé principal peut être fractionné. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier au minimum d'un repos de 12 jours consécutifs entre 2 repos hebdomadaires sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

En cas de fermeture de l'entreprise, avec ou sans fractionnement des congés, l'employeur doit respecter les règles relatives à la consultation préalable des représentants du personnel.

Les modalités d'organisation de la prise du congé correspondant à la 5^e semaine n'obéissent pas aux règles ci-dessus (fermeture de l'entreprise, possibilité de report, compte épargne-temps...).

35.2. Organisation des congés

L'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, la période ordinaire des congés dans l'entreprise.

Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1^{er} mai au 31 octobre, est portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement arrêtés par l'employeur après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, sont communiqués à chaque employé dès que possible et, en tout cas, 2 mois au moins avant son départ.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates et les ordres de départ ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Le point de départ des congés peut être situé un jour quelconque de la semaine. Le congé commence à courir à partir du premier jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les parties signataires sont d'accord pour recommander aux employeurs d'organiser, autant que faire se pourra et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

35.3. Organisation des congés dans le secteur hôtels, cafés et restaurants (HCR)

L'activité touristique étant concentrée sur la période estivale, l'attribution de congés annuels d'une durée continue supérieure à 12 jours ouvrables consécutifs, entre le 15 mai et le 15 septembre, ne peut résulter que d'un accord de l'employeur, pour tenir compte des nécessités du service.

Les périodes correspondant à la prise des congés annuels sont portées par l'employeur à la connaissance des salariés au plus tard le 15 mars.

Les demandes de départ sont exprimées par les salariés de telle manière que l'ordre des départs soit arrêté et affiché au plus tard le 15 avril. Au-delà de cette date, aucune modification ne sera possible sauf événements imprévus ou par accord des deux parties.

35.4. Prise des congés

Le salarié doit impérativement prendre ses congés payés et respecter les dates fixées par l'employeur. Il ne doit pas exercer d'activité salariée pendant son congé.

Après accord écrit entre l'employeur et le salarié, lorsque ce dernier envisage de quitter l'archipel pour prendre ses congés, la 5^e semaine ainsi que les jours supplémentaires de congés peuvent être accolés au congé principal.

35.5. Maladie ou maternité et congés payés

Dans le cas où le salarié est absent pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, avant son départ en congés annuels payés, ce dernier peut demander le report de ses congés à l'issue de son arrêt de travail.

L'employeur décide des dates du congé reporté, en tenant compte dans la mesure du possible du désir du salarié.

Pour le salarié dans l'impossibilité de prendre son congé avant le 31 mai de l'année suivante du fait d'un arrêt de maladie, l'employeur a la possibilité de se libérer de ses obligations en la matière en versant au salarié une indemnité compensatrice de congés payés.

Les salariés de retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période des congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise.

Le salarié malade pendant son congé, à qui a été accordé, avec paiement de l'indemnité correspondante, l'intégralité du congé annuel auquel il était en droit de prétendre, n'est pas fondé à obtenir un nouveau congé, même non rémunéré.

35.6. Fin de contrat

En cas de résiliation du contrat de travail avant l'épuisement des congés payés, une indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié au moment de son départ de l'entreprise, pour solder les congés restant dus. Cette indemnité, déduction faite des congés déjà pris ou des sommes versées à ce titre, est calculée sur la base de 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence ou suivant la règle du maintien du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, la formule la plus avantageuse au salarié devant être retenue.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés, dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés quelle qu'en ait été la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise).

Article 36

Fractionnement des congés

Le congé principal peut être fractionné selon les dispositions légales.

Lorsque le fractionnement est réalisé à la demande de l'employeur, le salarié peut prétendre à :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsqu'il prend au moins 6 jours ouvrables de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- 1 jour ouvrable de congé payé supplémentaire lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours ouvrables entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Les jours de congés de la 5^e semaine ainsi que tous les jours de congés supplémentaires ne sont pas comptabilisés pour l'ouverture de droit aux jours de fractionnement.

TITRE VIII

AUTRES CONGÉS ET ABSENCES

Article 37

Congés supplémentaires d'ancienneté

Un congé supplémentaire d'ancienneté est accordé, dans les conditions suivantes, au salarié comptant au moins 10 ans d'ancienneté chez le même employeur.

En fonction de l'ancienneté totale acquise, il est attribué :

- de 10 ans à 15 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- de 16 ans à 20 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- de 21 ans à 24 ans d'ancienneté : 3 jours ;
- à partir de 25 ans d'ancienneté : 5 jours.

L'ancienneté est déterminée selon les dispositions de l'article 23 et s'apprécie au premier jour du mois de la date anniversaire du contrat de travail.

Exemple : pour un contrat conclu le 15 juin 2001, le salarié peut prétendre à un jour supplémentaire d'ancienneté à compter du 1^{er} juin 2011.

Article 38

Jours fériés

Le 1^{er} Mai est un jour férié et chômé.

Les fêtes légales suivantes sont chômées et payées, pour tous les salariés, dans les mêmes conditions que le 1^{er} Mai, quelle que soit l'ancienneté du salarié :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;

- 14 Juillet ;
- Assomption (15 août) ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

En cas de travail durant un de ces jours fériés chômés, les compensations sont précisées à l'article 61.

Lorsque l'une de ces journées tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise, pendant une période de congés payés d'un salarié, la durée de ses congés est prolongée d'autant.

Article 39

Congés pour événements familiaux

Des autorisations d'absences exceptionnelles pour événements familiaux sont accordées sans réduction de salaire aux salariés, sans condition d'ancienneté, pour :

- se marier : 3 jours ;
- assister au mariage d'un de leurs enfants : 1 jour ;
- assister aux obsèques de leur conjoint, d'un de leurs enfants, de leur père, mère, frère ou sœur : 3 jours ;
- assister aux obsèques d'un de leurs grands-parents ou beaux-parents, d'un de leurs beaux-frères ou belles-sœurs, d'un de leurs petits-enfants : 1 jour ;
- chaque naissance survenue à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces 3 jours doivent correspondre à des jours ouvrables et être pris dans les 15 jours qui précèdent ou suivent la naissance ou l'adoption.

Des jours supplémentaires non payés de congés pour événements familiaux pourront être accordés dans les cas sérieux, sous réserve des nécessités de l'organisation du travail.

Article 40

Congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont régies par le code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 46, le salaire des intéressés est maintenu à 100 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par la caisse de prévoyance sociale.

A partir du 3^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause pris sur le lieu de travail. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, est payée au taux du salaire réel.

Article 41

Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la mère allaitant son enfant dispose à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail, à raison de 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi.

Le moment de cette pause est déterminé en accord avec l'employeur et, à défaut d'accord, placé au milieu de chaque journée de travail.

TITRE IX
**FORMATION PROFESSIONNELLE
ET APPRENTISSAGE**

Article 42

Formation professionnelle

Les parties soulignent l'importance de la formation professionnelle continue qui vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés mais également le développement de leurs compétences.

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie peut être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur comme du salarié, dans le respect des règles de droit commun.

A l'occasion des négociations sur la formation professionnelle, les partenaires se réunissent pour définir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 43

Apprentissage

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément aux dispositions du code du travail.

TITRE X
MALADIE ET ACCIDENT

Article 44

Accident du travail et maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne peut être rompu, sauf cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir ce contrat, pour un motif non lié à l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Article 45

Maladie et accident

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat de travail en raison des perturbations qu'entraînent pour l'entreprise les absences pour maladie ou accident.

Le salarié bénéficie d'une protection de son emploi dans les conditions précisées ci-après.

Lorsque l'absence sur une même période de 12 mois, continue ou non, pour maladie ou accident est :

- supérieure à 3 mois pour un salarié possédant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 5 ans ;
- supérieure à 6 mois pour un salarié possédant une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans,

la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent.

Seul peut constituer un remplacement définitif un remplacement entraînant l'embauche d'un autre salarié. Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure de licenciement.

Le salarié dont le contrat de travail aura été rompu pour indisponibilité et dont la guérison aura été constatée peut bénéficier, à sa demande et dans un délai de 1 an à compter de la date de licenciement, d'une priorité de réembauche si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner cette priorité de réembauche.

Article 46

Maintien du salaire par l'employeur

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation des absences, par l'entreprise, le salarié doit :

- avoir justifié de son absence par la production d'un certificat médical dans les 48 heures ;
- avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être pris en charge par la caisse de prévoyance sociale ;
- être soigné en territoire français ou pays de la Communauté européenne ou Canada et Etats-Unis.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie du maintien de son salaire net, déduction faite des indemnités journalières versées par la caisse de prévoyance sociale, en fonction de son ancienneté telle que définie à l'article 23, suivant les durées mentionnées dans le tableau ci-après.

ANCIENNETÉ du salarié	NOMBRE TOTAL DE JOURS de maintien du salaire	MAINTIEN du salaire net à 100 %	MAINTIEN du salaire net aux 2/3
Moins de 3 mois			
De 3 à 12 mois	30	30 jours	
Plus de 1 an	60	30 jours	30 jours
Plus de 2 ans	60	60 jours	
Plus de 6 ans	80	60 jours	20 jours
Plus de 11 ans	100	60 jours	40 jours
Plus de 16 ans	120	60 jours	60 jours
Plus de 21 ans	140	70 jours	70 jours
Plus de 26 ans	160	80 jours	80 jours
Plus de 31 ans	180	90 jours	90 jours

Si au cours de l'arrêt de maladie le salarié change de tranche d'ancienneté, c'est cette dernière qui doit être prise en compte pour déterminer la durée du maintien du salaire (augmentation de la durée de maintien du salaire).

Lors de chaque arrêt de travail, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois antérieurs afin d'apprécier la durée de maintien du salaire.

Lorsque les absences d'un salarié résultent d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, l'entreprise n'indemnise les journées d'absence correspondant au délai de carence de la caisse de prévoyance sociale que dans la limite de 6 jours par période de 12 mois.

Cette limitation n'est pas opposée aux salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Il est rappelé que les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) se calculent différemment selon qu'il s'agit d'IJSS de maladie professionnelle ou d'accident du travail, d'IJSS de maternité ou d'IJSS de maladie non professionnelle.

De manière à assurer le maintien d'un salaire net durant les périodes indemnisées, les indemnités journalières de sécurité sociale n'étant pas soumises à cotisation sociales (nettes), ces dernières devront faire l'objet d'une régularisation (conversion en valeur brute) pour compenser le gain de cotisations résultant de l'exonération des IJSS.

Article 47

Prévoyance

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés couverts par son champ d'application.

Toutefois, compte tenu des particularités de Saint-Pierre-et-Miquelon imposant une étude adaptée pour la mise en place d'une protection sociale collective supplémentaire, les organisations syndicales et patronales renvoient ce point à la négociation d'un accord collectif particulier couvrant le champ d'application de la présente convention.

Aussi, les parties conviennent de se réunir dans les 12 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention afin d'examiner la mise en place d'un régime de retraite complémentaire et négocier les termes d'un accord de prévoyance.

TITRE XI

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Article 48

Médecine du travail

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer à un service de santé au travail.

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical lors de l'embauche, puis suivant une périodicité déterminée par le service de santé au travail.

A l'issue de chacun des examens médicaux, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur.

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

Une visite médicale de reprise doit être obligatoirement programmée après :

- une absence pour maladie professionnelle ;
- un congé de maternité ;
- une absence pour maladie ou accident non professionnel d'une durée d'au moins 30 jours ;
- des absences répétées pour raison de santé ;
- une absence pour accident du travail ayant entraîné une absence d'au moins 30 jours.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin qu'il apprécie l'opportunité d'un examen médical.

Article 49

Hygiène, sécurité et conditions de travail

49.1. Règles générales

Les employeurs s'engagent à appliquer les règles générales relatives à la santé et à la prévention des accidents du travail, constituées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Les salariés s'engagent à prendre soin de leur sécurité et de leur santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions. Cela implique notamment le respect des consignes de sécurité générales ou particulières qui sont expressément données.

49.2. Protections individuelles

Dans tous les cas où la protection des salariés ne peut être assurée par des mesures de sécurité intégrée ou de protection collective, les employeurs s'engagent à mettre à la disposition des salariés des équipements de protection individuelle, à prescrire les conditions de leur utilisation dans l'entreprise et à leur en expliquer le fonctionnement. Les salariés s'engagent à utiliser effectivement ces équipements lorsque le port en a été rendu obligatoire dans l'entreprise.

Les équipements de protection individuelle dont le port a été rendu obligatoire dans l'entreprise sont fournis gratuitement aux salariés dès lors que les travaux exécutés l'exigent.

Les employeurs mettent à la disposition des salariés des tenues de protection adaptées à leur morphologie et aux tâches qu'ils ont à effectuer. Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sont associés à la définition des modèles les mieux adaptés. La périodicité du renouvellement de ces tenues est déterminée en fonction de leur degré d'usure et des travaux exécutés par le salarié.

TITRE XII

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 50

Classifications professionnelles

Tous les emplois, y compris les emplois administratifs et d'encadrement, sont définis selon le contenu de l'activité et le niveau d'autonomie, d'initiative, de technicité et de formation requis. La capacité d'adaptation et l'expérience professionnelle sont également prises en compte dans la classification professionnelle, qui comporte des catégories, des positions, et pour chaque position, un indice.

De manière à assurer une cohérence entre les classifications professionnelles et les salaires minimaux professionnels, les partenaires sociaux conviennent d'englober au sein d'une même négociation future ces deux thèmes.

Article 51

Conditions particulières d'emploi

51.1. Remplacement. – Mutation temporaire

Dans le cadre d'un remplacement temporaire justifié par l'urgence et les nécessités du service, l'employeur peut être amené à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel sans pour autant que son classement indiciaire ne s'en trouve modifié.

Toutefois, lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

Dans le cas contraire, salarié exécutant temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne, le salarié conserve sa qualification et sa rémunération.

Les affectations temporaires ne peuvent avoir pour effet d'occuper un salarié dans une qualification différente de celle de ses fonctions habituelles pendant une durée de plus de 6 mois consécutifs.

Au-delà de cette durée, l'employeur devra soit réintégrer le salarié dans sa qualification antérieure, soit régulariser la situation dans le respect des règles relatives à la modification du contrat de travail.

51.2. Emploi d'un salarié sur plusieurs postes avec des qualifications différentes

Tout salarié occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs niveaux ou positions professionnels a droit à la qualification et à la rémunération du niveau ou de la position le plus élevé.

TITRE XIII

RÉMUNÉRATIONS

Article 52

Détermination des salaires minimaux professionnels

Les indices des salaires minimaux professionnels conventionnels tiennent compte d'une classification d'emploi du personnel par catégorie et par position.

Tout salarié a la garantie du salaire afférent à sa catégorie, son emploi ou sa position.

Les salaires minimaux professionnels feront l'objet d'un accord collectif séparé destiné à être inséré dans la présente convention.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO), les parties conviennent de se réunir chaque année dans la deuxième quinzaine du mois de mars afin de réexaminer les taux des salaires, des autres éléments de rémunération et des accessoires de salaire.

Lorsque le salaire minimum professionnel est inférieur au Smic, les partenaires sociaux liés par la présente convention se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire.

Article 53

Salaire de base et salaire brut

53.1. Salaire de base

Le salaire de base du salarié est défini au moment de son embauche. Il figure dans le contrat de travail.

Le salaire de base progresse en fonction des augmentations salariales et des évolutions de carrière.

En principe, il est déterminé par un indice de salaire, issu de la classification professionnelle, et par une durée du travail.

Toutefois, le salaire de base peut être fixé librement entre l'employeur et le salarié, sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.

53.2. Salaire brut

Le salaire brut est constitué par le salaire de base augmenté des éventuels autres éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes diverses...).

Article 54

Rémunération au pourcentage service (HCR)

Le présent article s'applique au personnel employé dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants, affecté à un poste en contact avec la clientèle et titulaire d'un contrat de travail prévoyant la rémunération au pourcentage service.

Pour les salariés rémunérés au service en application des articles L. 3244-1 et R. 3244-1 et suivants du code du travail, le salaire est constitué des éléments suivants :

- un fixe correspondant à 23 % du salaire conventionnel correspondant au premier indice de la grille des salaires, pour une durée du travail de 151,67 heures par mois, ou *pro rata temporis* pour les salariés employés sur une durée inférieure ;
- une partie variable correspondant à la répartition convenue au niveau de l'établissement, de 12 % du chiffre d'affaires hors service.

La rémunération tirée du pourcentage service calculée sur le chiffre d'affaires est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail, y compris les éventuelles heures supplémentaires.

Toutefois, en cas de dépassement de la durée hebdomadaire, l'entreprise devra ajouter au pourcentage service le paiement des majorations prévues à l'article 56 au titre des heures supplémentaires exécutées.

Indépendamment du chiffre d'affaires d'un mois considéré, la rémunération du salarié payé au pourcentage service devra être au moins égale au salaire brut correspondant au premier indice de la grille des salaires et en raison de la durée du travail effectuée, augmentée des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté prévue à l'article 58 est appliquée sur le salaire brut.

Article 55

Dispositions particulières chauffeurs-livreurs hydrocarbures

Les salariés employés en qualité de chauffeurs-livreurs d'hydrocarbures bénéficient des dispositions particulières suivantes :

- un classement à un indice salarial égal ou supérieur à celui correspondant aux chauffeurs-livreurs qualifiés ;
- une prime pour exécution de travaux salissant de 0,25 € de l'heure ;
- une prime annuelle correspondant à 1 mois de salaire de base auquel se rajoute la prime d'ancienneté, prime attribuée *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ en cours d'année ;
- une majoration de salaire pour travail du dimanche, de nuit ou d'un jour férié dans les conditions prévues au titre XIV de la présente convention ;
- une indemnité de sujétion correspondant à une majoration de 35 % du salaire conventionnel de base, pour le maintien au travail entre 12 heures et 13 h 30 ;
- une indemnité de sujétion correspondant à une majoration de 100 % du salaire conventionnel de base pour le rappel à domicile, en dehors de l'horaire habituel de travail, pour effectuer des livraisons en ville, aux avions et aux navires.

TITRE XIV

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Article 56

Heures supplémentaires

Les taux des majorations de salaire pour heures supplémentaires, telles que définies à l'article 31, sont les suivants :

- de la 36^e à la 39^e heure incluse : 25 % ;
- de la 40^e à la 43^e heure incluse : 35 % ;
- à compter de la 44^e heure : 50 %.

Les majorations prévues aux sous-articles : travail exceptionnel de nuit, travail exceptionnel du dimanche ou du jour de repos équivalent et travail d'un jour férié se cumulent avec les majorations de salaire pour heures supplémentaires.

Article 57

Heures complémentaires

Le salarié sous contrat de travail à temps partiel, réalisant des heures complémentaires entre 1/10 de la durée prévue au contrat de travail et 1/3 de cette durée, se voit attribuer une majoration de 25 % sur les heures ainsi réalisées.

Le régime des heures complémentaires est précisé à l'article 21.3.

Article 58

Prime d'ancienneté

Pour une ancienneté définie selon les dispositions de l'article 23, il est institué sur le salaire brut incluant les majorations, indemnités et compléments de salaire, une prime d'ancienneté calculée comme suit :

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	MONTANT
Plus de 2 ans	3
Plus de 4 ans	6
Plus de 6 ans	7
Plus de 8 ans	9
Plus de 10 ans	11
Plus de 12 ans	13
Plus de 14 ans	15
Plus de 16 ans	17
Plus de 17 ans	18

Article 59

Travail exceptionnel de nuit

Le travail de nuit est celui compris entre 21 heures et 6 heures.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les temps de travail effectués sur cette période sont qualifiés de travail exceptionnel de nuit.

Le salarié amené à travailler sur cette période, par exemple suite à une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre 21 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 100 %.

En cas de travail exceptionnel de nuit se prolongeant après minuit, un arrêt d'une demi-heure rémunéré est accordé pour le casse-croûte.

Les partenaires sociaux conviennent de laisser à la négociation d'entreprise le soin de définir éventuellement une autre plage horaire ou une majoration différente. Dans ce cas, les dispositions de l'accord d'entreprise primeront sur les dispositions de la présente convention.

Article 60

Travail exceptionnel du dimanche ou jour de repos équivalent

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail du dimanche, le temps de travail effectué sur ce jour est qualifié de travail exceptionnel du dimanche.

Le travail du dimanche est une dérogation à la règle du repos hebdomadaire dominical obligatoire. Il peut être autorisé par des dérogations permanentes de plein droit, par des dérogations conventionnelles ou encore par des dérogations temporaires délivrées par l'autorité administrative compétente.

Par travail du dimanche on entend le travail exécuté entre 0 heure et 24 heures.

Le salarié amené à travailler exceptionnellement un dimanche, ou le jour de repos équivalent, donc privé de son repos hebdomadaire obligatoire, bénéficie en contrepartie :

- d'une majoration de 100 % des heures de travail effectuées dans ces conditions ;

- d’une journée de repos compensateur de récupération ;
- éventuellement des majorations pour heures supplémentaires.

Les mêmes règles s’appliquent lorsque le salarié travaille normalement le dimanche et se trouve exceptionnellement privé de son repos hebdomadaire contractuel. En l’absence de précision contractuelle ou, en cas de désaccord, entre le salarié et l’employeur sur la détermination du jour de repos hebdomadaire se substituant au jour de repos dominical, c’est le premier jour de repos dans la semaine qui sera pris comme base pour l’application des règles de compensation mentionnées ci-dessus.

Toutefois, lorsque la suppression du repos dominical s’effectue dans le cadre des dispositions de l’article L. 3132-26 du code du travail, qui prévoit que le maire peut autoriser l’emploi de salariés dans le commerce de détail le dimanche pour un maximum de 5 dimanches par an, les salariés bénéficient alors du doublement de leur salaire et d’un repos compensateur dans des conditions particulières :

- le doublement du salaire correspond à la valeur de 1/30 de traitement mensuel du salarié ou à la valeur d’une journée de travail si l’intéressé est payé à la journée ;
- l’arrêté municipal détermine les conditions dans lesquelles le repos équivalent en temps est accordé.

Lorsque le travail exceptionnel du jour de repos hebdomadaire dominical ou équivalent correspond également à un jour férié, tels que définis à l’article 38, le salarié ne peut prétendre au cumul des deux majorations. Les dispositions compensatoires les plus favorables sont appliquées.

Article 61

Travail d’un jour férié

Lorsqu’un salarié est appelé à travailler pendant l’un des jours fériés mentionné à l’article 38, il lui est attribué une compensation sous la forme :

- d’un forfait correspondant à 8 heures de travail (ces heures n’étant pas prises en compte pour le déclenchement des heures supplémentaires) ;
- ou d’un jour de congé supplémentaire.

En cas de désaccord entre les parties sur le mode de compensation, le choix est fixé alternativement par l’employeur puis par le salarié, la première option revenant à l’employeur.

Lorsque le travail d’un jour férié correspond également à un travail exceptionnel du jour de repos hebdomadaire dominical ou équivalent, le salarié ne peut prétendre au cumul des deux majorations. Les dispositions compensatoires les plus favorables sont appliquées.

Article 62

Accessoires de salaire

62.1. Indemnité de panier et de déplacement

Une indemnité de panier est allouée au salarié dont le travail ou l’éloignement du lieu de travail par rapport à son domicile ne permet pas de prendre ses repas chez lui. Cette indemnité est égale à deux fois le salaire horaire de base afférent au deuxième indice de la grille salariale.

Une indemnité est allouée au salarié appelé à se déplacer pour raisons professionnelles en dehors de sa commune de résidence. Cette indemnité, versée pour tout le temps passé en dehors de la localité, est égale à 10 % du salaire total brut.

Les frais liés au transport et à l’hébergement sont à la charge de l’employeur.

62.2. Avantages en nature dans le secteur des hôtels,cafés et restaurants

Les salariés du secteur hôtels, cafés et restaurants, présents au moment où l'établissement est ouvert pour le service d'un repas à la clientèle ou pour le personnel, ont droit à titre d'avantage en nature à un repas ou à une indemnité compensatrice évaluée à une fois le minimum garanti.

Le régime du temps consacré aux repas est précisé à l'article 30.2.

Fait à Saint-Pierre, le 7 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPASC Saint-Pierre-et-Miquelon.

Syndicats de salariés :

UI CFDT Saint-Pierre-et-Miquelon ;

UI CGT-FO Saint-Pierre-et-Miquelon ;

UI CFTC Saint-Pierre-et-Miquelon ;

UI CGT.

Brochure n° 3359

Convention collective nationale

IDCC : 2754. – **MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

AVENANT N° 2 DU 18 OCTOBRE 2012
À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2011 RELATIF AU CQP
« DÉCORATEUR DE CUISINE »

NOR : ASET1350006M
IDCC : 2754

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificat de qualification professionnelle,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Reconnaissance du CQP

La CPN en date du 18 octobre 2012 a validé la création du CQP suivant : « Décorateur de cuisine ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelable, après présentation d'un bilan des résultats du CQP et de la présentation d'une note d'opportunité, qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;
2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutant après décision de la CPN ;

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

Article 2

CQP « Décorateur de cuisine »

1. Public

Aux salariés de la branche avec 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur de la vente de cuisine.

Aux demandeurs d'emploi avec une expérience professionnelle de 3 ans validée dans le domaine de la vente de cuisine ou de la décoration.

Aux salariés qui détiennent le CQP de concepteur vendeur de cuisine ou le titre professionnel de vendeur agenceur de cuisine enregistré au RNCP.

2. Prérequis

CQP « Concepteur vendeur de cuisine » ou le titre professionnel de vendeur agenceur de cuisine enregistré au RNCP ou 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la vente de cuisine et de la décoration.

3. Articulation

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de décorateur de la pièce cuisine (7 domaines de compétences) :
 - travail d'équipe ;
 - accueil, écoute et compréhension du client et de son environnement ;
 - simulation par l'outil informatique ;
 - connaissances des produits ;
 - organisation de son temps de travail ;
 - conception d'un projet ;
 - vente additionnelle au niveau décoration ;
- d'un programme de formation composé de 3 unités pour un total de 6 modules, pour une durée globale de 140 heures étendue sur une période de 4 mois à 12 mois.

4. Unités et modules

Objectifs :

- connaître la profession de décorateur ;
- découvrir les matériaux, la matière et la lumière, le produit sur mesure ;
- choisir des éléments pour la pièce cuisine (meubles, électroménagers, accessoires, éviers, robinetterie, sols et mur), assortir des couleurs, conseiller en décoration et définir le style ;
- optimiser une implantation tant sur le plan de l'esthétisme que de la fonctionnalité ;
- réaliser une analyse ergonomique adaptée au client et à sa pièce cuisine ;
- maîtriser les tendances actuelles et les logiques de conception ;
- acquérir des notions d'architecture d'intérieur, de décoration et de protection de l'environnement ;
- proposer une simulation personnalisée.

Unité 1

Styles et tendances (90 heures)

1. Module : les styles les plus courants

- le décor, le mobilier, les bois, les luminaires à différentes époques ;
- les différents styles et leurs associations ;
- les différents concepts.

2. Module : les ambiances

- les différentes ambiances de pièces à vivre ;
- les couleurs (influences, associations) ;
- l'éclairage ;
- les peintures ;

- les sols et murs ;
- les différents matériaux.

3. Module : les tendances dans l'univers de la cuisine et de la décoration

- les styles de vie ;
- les grandes tendances ;
- l'environnement de la pièce cuisine.

4. Module : l'actualité de la décoration

- l'histoire de la décoration ;
- le mobilier du XXI^e siècle ;
- les matières ;
- les nouveautés en matière d'ergonomie.

Unité 2

Projet (40 heures)

5. Module : la réalisation du projet

- la lecture et l'analyse des plans ;
- les outils numériques ;
- l'implantation ;
- l'élévation et la perspective (en 3D).

Unité 3

Vente de conseils en décoration (10 heures)

6. Module : différentes ventes additionnelles (produits de l'habitat, de l'aménagement et de conseil en décoration)

Entreprise :

Un tuteur est nommé dans chaque entreprise et suit une formation de tuteur de 14 heures (voir programme joint en annexe).

Un livret pédagogique est mis en place pour contractualiser le lien entre le responsable pédagogique, le tuteur et la personne en contrat de professionnalisation.

Les objectifs travaillés en centre de formation sont appliqués en entreprise et des entretiens réguliers ont lieu entre les 3 parties pour vérifier l'atteinte de ceux-ci.

Examen final / Validation :

La formation et l'évaluation : trois acteurs au centre de la démarche.

Trois types d'acteurs interviennent dans la formation des candidats au CQP :

- le chef d'entreprise ou le responsable du magasin ;
- le tuteur du candidat au CQP ;
- l'organisme de formation homologué.

A l'issue de son parcours, le candidat est évalué par l'organisme de formation, par son tuteur et par un représentant de la profession. Il appartient à l'organisme de formation de concevoir les supports nécessaires à cette évaluation en adéquation avec le cahier des charges du CQP produit par la branche. L'évaluation en organisme de formation peut notamment être organisée autour de mises en situation.

Examen : épreuve de vente et de dessin technique en présence de jury professionnel du secteur de la cuisine.

Unités et modules capitalisables sur 3 ans.

Dossier professionnel.

Livret de suivi (tuteur / formateur).

Contrôle continu des connaissances.

L'évaluation s'opère au travers de grilles comportant des critères définis par la branche et dont la maîtrise doit être appréciée sur 5 niveaux :

- effectue la tâche en totale autonomie ;
- effectue la tâche en la maîtrisant ;
- effectue la tâche sans une totale aisance ;
- n'est capable d'effectuer la tâche que partiellement ;
- n'est pas capable d'effectuer la tâche.

Les trois premiers niveaux signifient que le candidat est apte.

Les critères d'évaluation établis par la branche expriment à la fois des compétences pouvant être observées en situation professionnelle et des connaissances devant donner lieu à un contrôle.

Un jury d'évaluation finale :

La validation du CQP comprend deux phases :

- une phase d'évaluation en organisme de formation pour chacun des modules, (contrôle continu) réalisée par un jury composé de formateurs du centre intervenants de la formation du candidat, du tuteur du candidat et d'un représentant de la profession ;
- une phase d'évaluation finale au travers d'un entretien devant un jury.

Le jury d'évaluation finale se compose :

- d'un chef d'entreprise devant connaître le programme du CQP ;
- d'un salarié de la branche disposant de 3 ans d'expérience ;
- une tierce personne qualifiée (cf. homologation).

Le jury désigne un président de jury avant le démarrage de l'évaluation.

Le CQP est délivré et signé par le président et le vice-président de la CPNEFP sur recommandation du jury d'évaluation finale.

La validation des CQP est organisée de manière modulaire, chaque unité de formation (ou modules capitalisables) peut être validée indépendamment des autres avec une durée de validité de 3 ans.

Le bénéfice d'un module validé est acquis pour une durée de 3 ans si le candidat reste dans la profession. La validation totale du CQP doit intervenir au maximum dans les 3 ans suivant la validation du premier module obtenu dans le cadre du CQP.

Organisation de la formation :

Elle est modulaire avec un nombre de modules capitalisables par unité de formation, les certifications partielles sont valides pour une durée de 3 ans afin de permettre aux candidats d'obtenir son CQP en plusieurs étapes et/ou en VAE.

La formation se décompose en 2 unités de formation, qui sont ensuite modularisées et planifiées pour permettre l'accueil de plusieurs typologies de public (contrats en alternance : contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage, plan de formation, droit individuel à la formation...).

Article 3

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

La CPNEFP en date du 18 octobre 2012 a validé le cahier des charges pédagogiques de ce CQP.

Article 4

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCS CGT.

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT « SALAIRES » N° 16 DU 12 NOVEMBRE 2012

NOR : ASET1251505M

IDCC : 1487

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi ;

La FNCH,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1^{er}

Barème des salaires minima sur la base de 35 heures

1. Ouvriers – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT MENSUEL
I		140	1 430
II	1	155	1 435
	2	170	1 438
III	1	180	1 442
	2	190	1 447
IV	1	215	1 460
	2	225	1 470
V	1	240	1 500
	2	255	1 550

2. Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT MENSUEL
VI	1	285	1 640
	2	305	1 740

3. Cadres

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE brut mensuel
Cadres 1		
1	320	2 200
2	340	2 340
3	360	3 080
4	400	3 150
Cadres 2		
1	430	3 255
2	480	3 555

Article 2

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les hommes et les femmes.

Article 3

Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 12 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 24 DU 12 NOVEMBRE 2012
À L'AVENANT N° 21 DU 26 NOVEMBRE 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251507M
IDCC : 1487

PRÉAMBULE

Cet avenant annule et remplace l'article 2.2 *b* « DIF prioritaire » de l'avenant n° 21 du 26 novembre 2010.

Article 1^{er}

L'article 2.2 *b* « DIF prioritaire » est modifié comme suit :

« Les parties signataires conviennent que les actions prioritaires éligibles au titre du DIF sont celles réalisées par les salariés en CDI dans le cadre de leurs fonctions et s'effectuent pendant le temps de travail, sauf à la demande du salarié.

Il s'agit :

- des actions de promotion ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles liées à son activité ;
- des actions de qualification visant soit un diplôme, un titre professionnel ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Les formations de bureautique, les formations obligatoires sur l'hygiène ou la sécurité et les formations informatiques, n'ont pas vocation à être prises en charge sur le DIF prioritaire. Les actions sans lien avec la profession (entreprises de moins de 10 et plus de 10 salariés) ne sont pas prises en charge au titre du DIF prioritaire.

Les parties signataires décident d'instituer des plafonds horaires de prise en charge pour les actions de formation retenues au titre du DIF prioritaire :

Pour les actions prioritaires DIF suivantes :

- connaissance produits ;
- vente ;
- merchandising.

Le plafond horaire de prise en charge est fixé à 45 € ;
– management.
Le plafond horaire de prise en charge est fixé à 70 € avec un maximum de 42 heures ;
– langues.
Le plafond horaire de prise en charge est fixé à 40 € avec un maximum de 69 heures.
Pour les autres actions prioritaires DIF :
Le plafond horaire de prise en charge est fixé à 30 €.
Ces actions prioritaires pourront être actualisées tous les ans par la CPNEFP de la branche. »

Article 2

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition.

Article 3

Publicité et extension

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.
A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 12 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat Saint-Eloi ;
FNCH.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 25 DU 12 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DE LA PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1251506M
IDCC : 1487

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi ;

La FNCH,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2013, les frais de formation effectuée dans le cadre d'une période de professionnalisation et correspondant aux priorités de formation définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 21 du 26 novembre 2010 seront pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 12 €.

Les frais de formation relatifs aux certificats de qualification professionnelle mis en place par l'accord du 26 septembre 2002 demeurent pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 €.

Article 2

Ce forfait pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

Article 3

Publicité. – Extension

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 12 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 26 DU 12 NOVEMBRE 2012

RELATIF À LA VACANCE D'EMPLOI

NOR : ASET1350001M

IDCC : 1487

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi ;

La FNCH,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe 2 de l'article 34 est remplacé par le paragraphe suivant :

« La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon ou qualification professionnels supérieur ne pourra dépasser 1 an. En cas de congé parental de la personne remplacée, la délégation temporaire pourra être prolongée jusqu'à l'expiration du congé parental, du salarié remplacé. A l'expiration de ce délai, l'employé sera reclassé dans ses fonctions antérieures dans le cas du retour du titulaire du poste, mais il aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon supérieurs. Il sera titularisé avec son accord dans sa nouvelle fonction en cas de vacance d'emploi. »

Article 2

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension.

Article 3

Publicité. – Extension

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 12 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 58 DU 19 SEPTEMBRE 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350013M

IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 5 du chapitre IX – Accord collectif de prévoyance relatif aux garanties rentes éducation et rentes de conjoint en instaurant un montant annuel de rente minimal.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants (les modifications et ajouts sont portés dans le texte initial en gras).

« Article 3

Garanties décès

2. Rente éducation OCIRP

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, **sans condition** ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans **révolus**, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 10 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à 11 ans révolus ;
- 15 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 12 ans à 17 ans révolus ;
- 20 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 18 ans à 26 ans révolus, sous conditions.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

3. Rente de conjoint OCIRP

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d'un montant égal à 10 % du salaire annuel brut.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO au conjoint survivant.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint ne pourra être inférieur à 1 500 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente de conjoint

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP. »

Article 2

Durée. – Date d'entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Par ailleurs les parties signataires sont convenues d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 19 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FG FO.

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**AVENANT N° 57 DU 14 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION VERSÉE AU FPSPP**

NOR : ASET1350012M
IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle reste l'une des priorités de la branche puisque c'est un des moyens de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises.

Ils rappellent qu'en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Ce pourcentage sera fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises appliquant la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes sont versées à l'OPCA de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent que le choix de la répartition de ladite contribution a été effectué en tenant compte des spécificités de la branche, notamment celle résultant de l'activité saisonnière.

Les signataires du présent accord, constituant le 57^e avenant à ladite convention collective, conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Règles d'imputation pour l'année 2012

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP, calculée sur la base de leurs contributions au plan de formation et à la professionnalisation, sera répartie à parts différenciées et donc s'imputera à hauteur de :

- 45 % au titre du plan de formation ;
- 55 % au titre de la professionnalisation.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Les entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Dépôt. – Extension

Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 14 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FG FO.

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

**ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350010M

IDCC : 1391

Suite à la commission paritaire du 5 décembre 2012 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux préciseraient les modalités de financement des actions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (art. L. 6332-19 du code du travail).

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage de la contribution sur les obligations légales formation professionnelle continue des employeurs sera affecté, par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), soit compris entre 5 % et 13 %.

Par avenant du 5 octobre 2009 à l'ANI du 7 janvier 2009, les partenaires sociaux ont précisé que : « Les accords de branche et collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation. »

C'est dans cet objectif que les organisations signataires de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ont prévu pour l'année 2013 les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

*Contexte et conditions de mise en œuvre des modalités
de financement du FPSPP*

Les parties signataires, affirmant leur attachement à la maîtrise des fonds de la formation par les partenaires sociaux au sein de la branche et des entreprises, rechercheront les voies et moyens de conserver la gouvernance et la maîtrise de l'utilisation des ressources affectées à la formation.

Les parties signataires constatent qu'actuellement l'utilisation des fonds alloués à la professionnalisation n'est pas optimisée dans ses modalités de mise en œuvre, notamment entre les publics et les typologies d'actions et de publics concernés. Par ailleurs, à la suite de l'étude lancée dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne sur la représentation des parcours de professionnalisation au sein de la branche, elles s'engagent à favoriser et accompagner la mise en œuvre de parcours de professionnalisation par :

- l'aide à la construction de parcours de professionnalisation ;
- la définition des socles de base de connaissances et une étude d'opportunité de création d'un CQP de reconnaissance, d'aptitude pour l'emploi, pour les emplois d'entrée dans le secteur ;
- l'aide à la construction d'actions de formation à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Considérant l'évolution à venir en lien avec la volonté de développement de la formation et du renforcement de son impact sur la professionnalisation des salariés, les parties signataires conviennent de se réunir à partir d'octobre 2013 pour réexaminer les dispositions faisant l'objet du présent accord à durée déterminée.

Article 2

Modalités de financement du FPSPP

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose des ressources suivantes :

- les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail compris entre 5 % et 13 % des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail compris entre 5 % et 13 % des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Pour la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les sommes visées aux 1° et 2° sont versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par l'intermédiaire d'OPCALIA.

Article 2.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur la section professionnalisation.

Article 2.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont imputées sur la section professionnalisation.

Article 3

Durée. – Application

Le présent accord est conclu à durée déterminée, son échéance est fixée au 31 décembre 2013. Il entre en application au 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

SNCAM CGT ;

USPDA CGT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350011M
IDCC : 538

Suite à la commission paritaire du 5 décembre 2012 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux préciseraient les modalités de financement des actions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (art. L. 6332-19 du code du travail).

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage de la contribution sur les obligations légales formation professionnelle continue des employeurs sera affecté, par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés, au FPSPP, soit compris entre 5 % et 13 %.

Par avenant du 5 octobre 2009 à l'ANI du 7 janvier 2009, les partenaires sociaux ont précisé que : « Les accords de branche et collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation. »

C'est dans cet objectif que les organisations signataires de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes ont prévu pour l'année 2013 les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

*Contexte et conditions de mise en œuvre des modalités
de financement du FPSPP*

Les parties signataires, affirmant leur attachement à la maîtrise des fonds de la formation par les partenaires sociaux au sein de la branche et des entreprises, rechercheront les voies et moyens de conserver la gouvernance et la maîtrise de l'utilisation des ressources affectées à la formation.

Les parties signataires constatent qu'actuellement l'utilisation des fonds alloués à la professionnalisation n'est pas optimisée et que par ailleurs, par tradition, l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur est réalisée par le biais de l'apprentissage. Par ailleurs, elles rappellent qu'elles ont lancé, dans le cadre de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, la

recherche de modalités adaptées aux salariés de la branche en matière de certification des compétences professionnelles (CQP). Dans ce cadre, elles seront amenées à réfléchir à la construction de méthodes et d'outils permettant au salariés de se former via des parcours de professionnalisation réalistes et adaptés aux conditions de gestion de l'emploi et de développement des compétences au sein des entreprises et établissements du secteur. A ce titre, les réflexions porteront en 2013 notamment sur :

- l'aide à la construction de parcours de professionnalisation ;
- la finalisation de référentiels de formation et de certification des qualifications pour les emplois d'opérateurs et de chef d'équipe ;
- l'aide à la construction d'actions de formation à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Considérant l'évolution à venir en lien avec la volonté de développement de la formation et du renforcement de son impact sur la professionnalisation des salariés, les parties signataires conviennent de se réunir à partir d'octobre 2013 pour réexaminer les dispositions faisant l'objet du présent accord.

Article 2

Modalités de financement du FPSPP

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose des ressources suivantes :

- les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail compris entre 5 % et 13 % des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail compris entre 5 % et 13 % des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Pour la branche manutention ferroviaire et travaux connexes, les sommes visées aux 1° et 2° sont versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par l'intermédiaire d'OPCALIA.

Article 2.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur la section professionnalisation.

Article 2.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont imputées sur la section professionnalisation.

Article 3

Durée. – Application

Le présent accord est conclu à durée déterminée, son échéance est fixée au 31 décembre 2013. Il entre en application au 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FNPD CGT ;

USPDA CGT.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

**IDCC : 897. – PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES
DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2012

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350007M

IDCC : 897

Vu la demande de révision de l'article 4 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, formulée par la délégation patronale par courrier du 17 octobre 2012 ;

Vu l'accord entre les partenaires sociaux intervenu au cours de la réunion paritaire du 13 novembre 2012,

il est convenu que l'article 4 de la convention collective susvisée est rédigé comme suit :

« Article 4

Révision de la convention

La présente convention collective est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties doit obligatoirement être motivée.

Soit la partie demanderesse identifie le ou les articles faisant l'objet de la révision. Elle devra alors être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision.

Cette demande de révision devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la notification de cette demande, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. A l'issue de cette rencontre, les parties bénéficieront de 6 mois pour conclure un nouvel accord.

A défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les partenaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord vise le ou les articles ou titres à réviser, la méthode et le délai pour y parvenir, lequel ne peut être inférieur à 6 mois. La proposition d'accord de méthode devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la partie la plus diligente, à chacune des autres parties signataires de la convention. La révision débute après la signature majoritaire de l'accord de méthode, qui devra être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois.

A défaut de signature majoritaire à l'issue du délai prévu par l'accord de méthode, l'ancien texte restera en vigueur.

En tout état de cause, les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention. »

Fait à Paris, le 13 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CISME.

Syndicats de salariés :

SNPST ;

FNSS CFDT ;

FEC FO ;

FFSAS CFE-CGC ;

FNSCS CFTC.

Convention collective départementale

**IDCC : 914. – MÉTALLURGIE
(Ain)**

(1^{er} décembre 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES**

NOR : ASET1251504M
IDCC : 914

Entre :

La CSIM de l'Ain,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à partir de 2012

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à partir de l'année 2012 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Il est rappelé, en application des accords nationaux, que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Conformément à l'engagement pris par l'accord du 12 mars 2012, le Smic base 151,67 heures ayant dépassé, au cours de l'année 2012, le montant annuel du TEG du coefficient 140 établi à 16 873 € par l'accord du 12 mars 2012, les parties ont décidé de signer le présent accord qui fixe un nouveau barème de TEG pour 2012.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord et exprimés sur une base annuelle.

Le présent accord se substitue à l'accord du 12 mars 2012.

Article 2

RMH au 1^{er} mars 2012

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,52 € à compter du mois de mars 2012 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients des niveaux I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,30 € à compter du 1^{er} mars 2012.

Article 4

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du même code. L'extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie.

Fait à Péronnas, le 29 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis pour 2012

Valeur du point (base 35 heures) : 4,52 €.

Prime de panier : 6,30 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	TEG 2012
140	16 945
145	16 945
155	16 998
170	17 064
180	17 189
190	17 314
215	17 625
225	17 995
240	19 155
255	20 322
270	20 981
285	22 397
305	23 649
335	25 855
365	28 147
395	30 411

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour 2012

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 4,52 €.

Base de calcul primes d'ancienneté.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395			1 911,80	1 785,40
	3	365			1 766,60	1 649,80
	2	335			1 621,40	1 514,20
	1	305			1 476,20	1 378,60

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS et techniciens
IV	3	285	TA 4	1 353,75	1 379,40	1 288,20
	2	270	TA 3	1 282,50		1 220,40
	1	255	TA 2	1 211,25	1 234,20	1 152,60
III	3	240	TA 1	1 140,00	1 161,60	1 084,80
	2	225				1 017,00
	1	215	P 3	1 021,25	1 040,60	971,80
II	3	190	P 2	932,90		889,20
	2	180				842,40
	1	170	P 1	834,70		795,60
I	3	155	O3	761,05		725,40
	2	145	O2	711,95		678,60
	1	140	O1	687,40		655,20

Barèmes des primes d'ancienneté 2012

Valeur du point : 4,52 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS													
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
Ouvriers																	
IV	3	285	1 353,75	40,61	54,15	67,69	81,23	94,76	108,30	121,84	135,38	148,91	162,45	175,99	189,53	203,06	
	2	270	1 282,50	38,48	51,30	64,13	76,95	89,78	102,60	115,43	128,25	141,08	153,90	166,73	179,55	192,38	
	1	255	1 211,25	36,34	48,45	60,56	72,68	84,79	96,90	109,01	121,13	133,24	145,35	157,46	169,58	181,69	
III	3	240	1 140,00	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00	
	1	215	1 021,25	30,64	40,85	51,06	61,28	71,49	81,70	91,91	102,13	112,34	122,55	132,76	142,98	153,19	
II	3	190	932,90	27,99	37,32	46,65	55,97	65,30	74,63	83,96	93,29	102,62	111,95	121,28	130,61	139,94	
	1	170	834,70	25,04	33,39	41,74	50,08	58,43	66,78	75,12	83,47	91,82	100,16	108,51	116,86	125,21	
I	3	155	761,05	22,83	30,44	38,05	45,66	53,27	60,88	68,49	76,11	83,72	91,33	98,94	106,55	114,16	
	2	145	711,95	21,36	28,48	35,60	42,72	49,84	56,96	64,08	71,20	78,31	85,43	92,55	99,67	106,79	
	1	140	687,40	20,62	27,50	34,37	41,24	48,12	54,99	61,87	68,74	75,61	82,49	89,36	96,24	103,11	
Agents de maîtrise d'atelier																	
V	3	395	1 911,80	57,35	76,47	95,59	114,71	133,83	152,94	172,06	191,18	210,30	229,42	248,53	267,65	286,77	
	3	365	1 766,60	53,00	70,66	88,33	106,00	123,66	141,33	158,99	176,66	194,33	211,99	229,66	247,32	264,99	
	2	335	1 621,40	48,64	64,86	81,07	97,28	113,50	129,71	145,93	162,14	178,35	194,57	210,78	227,00	243,21	
	1	305	1 476,20	44,29	59,05	73,81	88,57	103,33	118,10	132,86	147,62	162,38	177,14	191,91	206,67	221,43	
IV	3	285	1 379,40	41,38	55,18	68,97	82,76	96,56	110,35	124,15	137,94	151,73	165,53	179,32	193,12	206,91	
	1	255	1 234,20	37,03	49,37	61,71	74,05	86,39	98,74	111,08	123,42	135,76	148,10	160,45	172,79	185,13	

NIV.	ÉCH	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	3	240	1 161,60	34,85	46,46	58,08	69,70	81,31	92,93	104,54	116,16	127,78	139,39	151,01	162,62	174,24
	1	215	1 040,60	31,22	41,62	52,03	62,44	72,84	83,25	93,65	104,06	114,47	124,87	135,28	145,68	156,09
Administratifs et techniciens																
V	3	395	1 785,40	53,56	71,42	89,27	107,12	124,98	142,83	160,69	178,54	196,39	214,25	232,10	249,96	267,81
	3	365	1 649,80	49,49	65,99	82,49	98,99	115,49	131,98	148,48	164,98	181,48	197,98	214,47	230,97	247,47
	2	335	1 514,20	45,43	60,57	75,71	90,85	105,99	121,14	136,28	151,42	166,56	181,70	196,85	211,99	227,13
	1	305	1 378,60	41,36	55,14	68,93	82,72	96,50	110,29	124,07	137,86	151,65	165,43	179,22	193,00	206,79
IV	3	285	1 288,20	38,65	51,53	64,41	77,29	90,17	103,06	115,94	128,82	141,70	154,58	167,47	180,35	193,23
	2	270	1 220,40	36,61	48,82	61,02	73,22	85,43	97,63	109,84	122,04	134,24	146,45	158,65	170,86	183,06
	1	255	1 152,60	34,58	46,10	57,63	69,16	80,68	92,21	103,73	115,26	126,79	138,31	149,84	161,36	172,89
III	3	240	1 084,80	32,54	43,39	54,24	65,09	75,94	86,78	97,63	108,48	119,33	130,18	141,02	151,87	162,72
	2	225	1 017,00	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,87	122,04	132,21	142,38	152,55
	1	215	971,80	29,15	38,87	48,59	58,31	68,03	77,74	87,46	97,18	106,90	116,62	126,33	136,05	145,77
II	3	190	889,20	26,68	35,57	44,46	53,35	62,24	71,14	80,03	88,92	97,81	106,70	115,60	124,49	133,38
	3	180	842,40	25,27	33,70	42,12	50,54	58,97	67,39	75,82	84,24	92,66	101,09	109,51	117,94	126,36
	1	170	795,60	23,87	31,82	39,78	47,74	55,69	63,65	71,60	79,56	87,52	95,47	103,43	111,38	119,34
I	3	155	725,40	21,76	29,02	36,27	43,52	50,78	58,03	65,29	72,54	79,79	87,05	94,30	101,56	108,81
	2	145	678,60	20,36	27,14	33,93	40,72	47,50	54,29	61,07	67,86	74,65	81,43	88,22	95,00	101,79
	1	140	655,20	19,66	26,21	32,76	39,31	45,86	52,42	58,97	65,52	72,07	78,62	85,18	91,73	98,28

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350009M
IDCC : 2148

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2013, de fixer à 13 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2013, par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par décret à paraître avant fin décembre 2012.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

La professionnalisation, au travers les contrats et les périodes de professionnalisation, connaît une progression constante dans la branche sans toutefois avoir encore atteint les limites de financement possibles au niveau de la branche.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2013 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes.

Article 1^{er}

Entreprises de 10 salariés et plus

Pour 2013, les entreprises employant 10 salariés et plus seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 13 % de 1,4 % de leur masse salariale, soit une contribution de 0,182 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des télécoms se répartit comme suit :

- une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,122 % de la masse salariale affectée au FPSPP ;

- une contribution minimale portée à 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,061 % de la masse salariale affectée au FPSP.

Article 2

Entreprises de moins de 10 salariés

Pour 2013, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSP égale à 13 % de 0,55 % de leur masse salariale, soit une contribution de 0,0715 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des télécoms se répartit comme suit :

- une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,048 % affectée au FPSP ;
- une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,024 % de la masse salariale affectée au FPSP.

Article 3

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1^{er} janvier 2013, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 (3^o) du code du travail fixant le pourcentage affecté au FPSP.

Article 4

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2013 et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 23 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 55 DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2012

NOR : *ASET1350008M*
IDCC : 1316

Entre :

Le STAPS ;

La GSOTS ;

La CAP France ;

La CNEA-UNODESC,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FFSMAS CFE-CGC ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des niveaux A1 et A2 sont portés respectivement à 1 427 € et 1 450 €.

Article 2

Les parties décident d'engager une négociation salariale le 19 mars 2013 portant sur la rémunération applicable pour 2013.

Article 3

Le présent avenant est applicable au 1^{er} décembre 2012 et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3380

Convention collective régionale

**IDCC : 3028. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
(Guadeloupe)**

AVENANT DU 23 MAI 2012
À L'ACCORD « BINO » DU 26 FÉVRIER 2009

NOR : ASET1350015M

IDCC : 3028

Entre :

La CRT Guadeloupe ;

L'UTRM ;

L'USTR,

D'une part, et

L'UGT Guadeloupe ;

La CGT Guadeloupe ;

La CGT-FO Guadeloupe,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux par le présent avenant entendent préciser que lors des négociations ayant permis la conclusion de la convention collective régionale des transports routiers et activités auxiliaires du transport de la Guadeloupe, il était expressément convenu que la détermination du montant des salaires minimum tenait compte de l'accord « Bino » étendu.

Il ne peut donc y avoir cumul dudit salaire minimum avec la prime dite « Bino », sauf accord antérieur entre les parties.

Dans ces conditions, les parties souhaitent que toutes informations utiles soient divulguées aux entreprises en termes de présentation des fiches de salaire.

Il convient que le montant du salaire horaire de base soit expressément mentionné.

Article 2

Le présent avenant prend effet à la date du 1^{er} mars 2011.

Article 3

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Basse-Terre, en application de l'article D. 2231-4 du code du travail.

Fait à Pointe-à-Pitre, le 23 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130010-000113

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
