

JOURNAL OFFICIEL

DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

NUMERO SPECIAL

Matahiti 155
N° 45 - Numera Taac**TE VE'A A TE HAU NO POLYNESIA FARANI**Mahana 21
no Titema 2006

IMPRIMERIE OFFICIELLE — 43, rue des Poilus-Tahitiens - BP 117 - 98713 PAPEETE — Tél. : 50 05 80 - Télécopieur (Fax) : 42 52 61

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

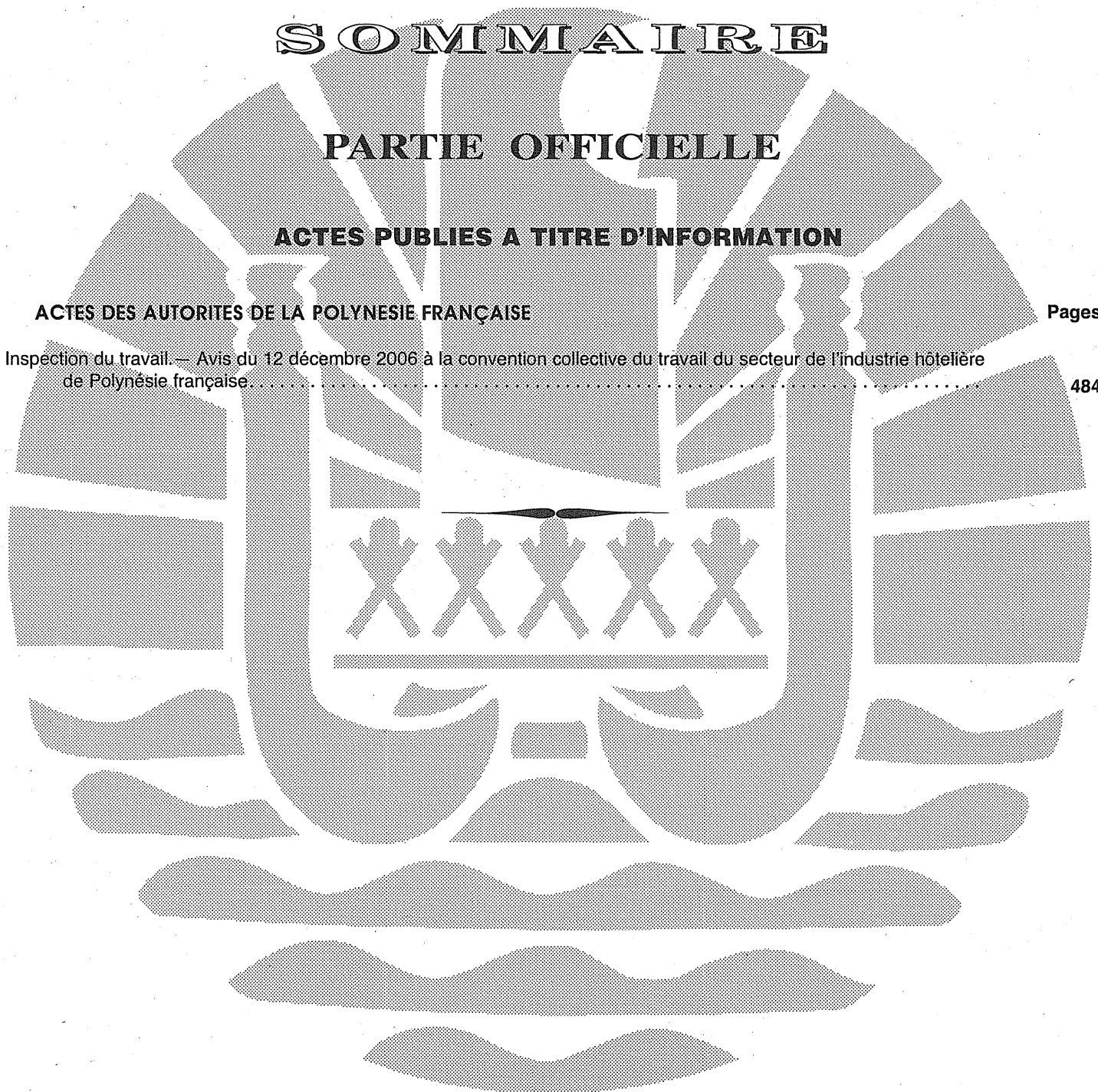
ACTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION

ACTES DES AUTORITES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

Pages

Inspection du travail — Avis du 12 décembre 2006 à la convention collective du travail du secteur de l'industrie hôtelière de Polynésie française.....

484



PARTIE OFFICIELLE

ACTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION

ACTES DES AUTORITES DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

INSPECTION DU TRAVAIL

AVIS

En application des dispositions de l'article 15 de la loi du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et de l'article 18 de la délibération n° 91-3 AT du 16 janvier 1991 relative aux conventions et accords collectifs de travail, il est envisagé de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs du secteur de l'industrie hôtelière de Polynésie française, les dispositions de la convention collective du travail de l'industrie hôtelière de Polynésie française signée le 12 décembre 2006 entre :

d'une part,

- le Conseil des professionnels de l'hôtellerie (CPH) ;
- l'Union polynésienne de l'hôtellerie (UPHO) ;
- le Syndicat des restaurants bars et snacks-bars (SRBSB) ;
- la Confédération générale des petites et moyennes entreprises de Polynésie française (CGPME),

et d'autre part,

- la Confédération des syndicats des travailleurs polynésiens (CSTP/FO) ;
- la confédération A Tia I Mua ;
- la Confédération des syndicats indépendants de Polynésie (CSIP) ;
- et la confédération Otahi,

et déposée au greffe du tribunal du travail de Papeete le 19 décembre 2006.

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

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

Les communications devront être adressées à l'inspection du travail, BP 308, 98713 Papeete.

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

TITRE Ier

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er. — *Objet et champ d'application*

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

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

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

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

Art. 2. — *Durée*

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

Art. 3. — Révision

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

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

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

Art. 4. — Dénonciation

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

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

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

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

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

Art. 5. — Garanties réciproques

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

Art. 6. — Adhésions ultérieures

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

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

Art. 7. — Avantages acquis

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

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

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

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

Art. 8. — Dépôt de la convention

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

TITRE II

DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE

Art. 9. — Droit syndical, liberté d'opinion et liberté du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 10. — Représentants syndicaux

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil prévu par la réglementation en vigueur concernant la désignation d'un délégué syndical et dans les dix (10) jours suivant l'élection des délégués du personnel, chacun des syndicats représentatifs et représentés dans l'entreprise peut désigner, pour le représenter dans la défense des intérêts syndicaux, l'un de ses délégués du personnel titulaire ou à défaut un de ses délégués suppléants.

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

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

Art. 11. — Délégués du personnel

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

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

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

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

Art. 12. — Composition du comité d'entreprise

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

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 13. — Période d'essai

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

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

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

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

Art. 14. — Suspension du contrat de travail

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

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

Art. 15. — Absences

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

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

Art. 16. — Congé de maternité

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

Art. 17. — Congé pour élever un enfant à l'issue du congé de maternité

Pour élever son enfant, la mère de famille peut, sous réserve d'en informer par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge) son employeur au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité. Elle peut alors, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans

les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les mêmes emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Art. 18. — Remplacements - Intérim

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

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

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

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

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

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

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

Art. 19. — Contrat à durée déterminée

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

Art. 20. — Contrat d'extra

Ce contrat s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991 modifiée relative au contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21. — Discipline

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

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

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

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

Art. 22. — Rupture du contrat de travail à durée indéterminée - Préavis

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

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

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

- le préavis est fixé à deux mois, pour les travailleurs des niveaux 1 et 2 ;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23.— *Procédure de licenciement*

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

1re phase : entretien préalable avec le salarié

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

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

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

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

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

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

2e phase : notification du licenciement

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

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

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

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

Art. 24.— *Licenciement pour motif économique*

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

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

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

Art. 25.— *Indemnité compensatrice de préavis*

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

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

Art. 26.— *Priorité de réembauchage*

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

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

Art. 27. — *Indemnités de licenciement*

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

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

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

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

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

Art. 28. — *Certificat de travail*

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

Art. 29. — *Décès du travailleur*

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

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

Art. 30. — *Indemnité de départ volontaire à la retraite et de mise à la retraite*

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

TITRE IV

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Art. 31. — *Préambule*

L'industrie hôtelière de Polynésie française a fait l'objet d'évolutions importantes ces dernières années. Compte tenu de la diversité, de la taille et de la localisation géographique

des entreprises, celles-ci regroupent des métiers, des contraintes et des réalités différents. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues. Un système de classification adapté a donc été négocié.

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

Art. 32. — *Dispositions générales*

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

Courtoisie et disponibilité doivent conduire le comportement de chacun.

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

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

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

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

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

Art. 33. — *Pluri-aptitude et polyvalence*

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

a) *La pluri-aptitude*

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

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

b) *La polyvalence*

La polyvalence consiste pour un salarié à être employé et à maîtriser plusieurs fonctions définies dans le contrat de

travail ou par un avenant, qui lui ont été confiées de manière permanente par l'employeur.

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

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

Art. 34. — *Système de classification*

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

La méthode des critères classants a été retenue.

Elle s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise, eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois qui y existent. La classification ainsi opérée est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appellation professionnelle.

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

Art. 35. — *Grille de classification*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 36. — *Définition des quatre critères classants*

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

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

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

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

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

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

Art. 37. — *Modalités d'application des critères classants*

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

Niveaux 1 et 2 - tous échelons

Pour y affecter un poste, deux critères doivent impérativement être remplis : le critère de compétence et le critère de nature du travail.

En outre, tout salarié ayant acquis un an d'ancienneté dans l'échelon 1 du niveau 1 est automatiquement reclassé dans l'échelon 2 du niveau 1.

Niveau 3 - tous échelons

Pour y affecter un poste, trois critères doivent impérativement être remplis : le critère de compétence, le critère de nature du travail et l'un au moins (ou au choix) des deux critères d'autonomie ou de responsabilité.

Niveaux 4 et 5 - tous échelons

Pour y affecter un poste, les quatre critères doivent impérativement être remplis : le critère de compétence, le critère de nature du travail, le critère d'autonomie et le critère de responsabilité.

Art. 38. — *Commission d'avancement*

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

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

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

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

Art. 39. — *Reclassement des salariés*

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

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

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

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

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

Art. 40. — *Rattrapage des écarts de salaire entre nouvelles et anciennes grilles*

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

TITRE V

SALAIRES

Art. 41. — *Salaires minima conventionnels*

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

Art. 42. — *Avantages en nature*

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

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

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

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

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

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

Art. 43. — *Paiement des salaires*

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

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

Cependant, dans les entreprises où la périodicité retenue est inférieure au mois, tout salarié ayant plus de trois ans d'ancienneté peut demander par écrit, à son employeur d'être payé une fois par mois. L'employeur est alors tenu de respecter cette périodicité en ce qui concerne l'intéressé.

Art. 44. — *Prime d'ancienneté*

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

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

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

Art. 45. — *Prime d'insalubrité*

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

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

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

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

c) Prime de fonction des femmes de chambre

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

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

Art. 46. — *Prime de surveillance*

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

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

TITRE VI

HORAIRE DE TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Art. 47. — *Horaire de travail*

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

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

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

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

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

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

Art. 48. — *Amplitude*

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

Art. 49. — *Heures supplémentaires*

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

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

Art. 50. — *Récupération*

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

Art. 51. — *Repos hebdomadaire*

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

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

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

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

2 - Dans le secteur de l'hôtellerie, tout salarié appelé à travailler le dimanche dans le cadre des heures normales (hors heures supplémentaires) bénéficiera de 15 % de majoration du salaire horaire. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions de l'article 17 de la délibération n° 91-7 AT du 17 janvier 1991.

Dans l'hypothèse où un jour férié tomberait un dimanche, cette majoration porte sur le paiement des heures effectivement travaillées.

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

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

Art. 52. — *Premier Mai et jours fériés*

Le Premier Mai est normalement jour férié et chômé.

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

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

Les jours fériés reconnus comme tels par la délibération de l'Assemblée de Polynésie française sont chômés et payés. Le 11 Novembre et la fête de l'Autonomie ne sont pas considérés comme jours chômés et payés.

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

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

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

Art. 53. — *Congés payés*

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

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

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

Art. 54. — *Congés des mères de famille*

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

Art. 55. — *Congés supplémentaires pour ancienneté*

La durée légale des congés annuels payés est augmentée de :

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

Art. 56. — *Période de congés payés*

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

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

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

Art. 57. — *Congés pour évènements familiaux*

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

Elles sont accordées dans les conditions suivantes :

- | | |
|---|-------------|
| - décès du conjoint | : 4 jours ; |
| - mariage du travailleur | : 4 jours ; |
| - mariage d'un enfant | : 2 jours ; |
| - naissance d'un enfant | : 3 jours ; |
| - décès d'un ascendant ou descendant direct | : 2 jours ; |
| - décès d'un frère ou d'une sœur | : 1 jour. |

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

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

Art. 58. — *Congé sans solde*

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

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

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

TITRE VII

TRAVAIL DES FEMMES, DES JEUNES TRAVAILLEURS ET DES ETRANGERS

Art. 59. — *Travail des femmes et des jeunes travailleurs*

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

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

Art. 60. — *Travail des apprentis*

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

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

Art. 61. — *Travail des étrangers*

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

Art. 62. — *Protection de l'emploi local*

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

TITRE VIII

HYGIENE ET SECURITE

Art. 63. — *Hygiène et sécurité*

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

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

Art. 64. — *Vêtements de travail*

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

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

TITRE IX

COMMISSION D'INTERPRETATION

Art. 65. — *Commission paritaire d'interprétation*

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

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

La composition de la commission est la suivante :

- Travailleurs :

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

- Employeurs :

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

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

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

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

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

TITRE X

DISPOSITIF DE COMPLEMENT DE REMUNERATION

Art. 66. — *Objet et principes de fonctionnement*

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

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

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

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

Les conditions et l'échéancier de mise en œuvre du service charge ainsi que son taux maximal sont définis dans ce

titre X et entérinés par arrêté pris en conseil des ministres, après l'adoption d'une loi du pays par l'assemblée de la Polynésie française.

Art. 67.— Bénéficiaires

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

Art. 68.— Modalités de collecte

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

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

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

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

Art. 69.— Calcul des sommes à répartir - Modalités de versement

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

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

Les heures de travail effectif sont limitées à la durée légale maximale du travail.

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

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

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

Art. 70.— Echancier de mise en œuvre

Le taux prélevé auprès des clients est fixé à partir du

1er janvier 2007 à 1 % et il augmentera de 1 % au 1er janvier de chaque année pour atteindre en 4 années un taux maximal de 4 % au 1er janvier 2010.

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

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

Art. 71.— Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés

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

- 1° Le nombre d'heures de travail retenu pour l'attribution du service serait plafonné à 169 heures par mois ;
- 2° Chaque gérant non salarié ne pourrait en bénéficier que pour un seul établissement, quelque soit le nombre d'entreprise ou d'établissement dont il est gérant.

En effet, dans les petites entreprises les gérants participent activement et directement à l'activité et sont en contact direct avec la clientèle. Les pièces comptables permettant de contrôler le chiffre d'affaires et la redistribution aux personnes concernées quelle que soit la taille de l'établissement doivent être tenues à la disposition des services fiscaux, de l'inspection du travail, des représentants syndicaux, du comité d'entreprise et des délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

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

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

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

Fait à Papeete, le 12 décembre 2006.

Pour la CSTP/FO :
Patrick GALENON.

Pour A Tia I Mua :
Madeleine SHANG.

Pour la CSIP :
Cyril LEGAYIC.

Pour Otahi :
Lucie TIFFENAT.

Pour la CGPME :
Christophe PLEE.

Pour le CPH :
Jean-Marc MOCELLIN.
Dominique MICHAUD.

Pour l'UPHO :
Christophe BEAUMONT.
Thierry BUTTAUD.

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

CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES EN EXTRA

ENTRE : (Nom de l'Etablissement)

ET : (Nom de l'Employé)

NOM : _____

Prénom : _____

Est employé en qualité d'Extra, conformément
aux dispositions de la Convention Collective
du Travail de l'Industrie Hôtelière

dans le service : _____

Emploi : _____

Classification professionnelle :

Niveau : _____ Echelon : _____

La rémunération de base est fixée
à _____ CFP Brut payé de l'heure,

Une indemnité de congés payés égale au 1/10
de la rémunération perçue est versée en sus,

Fait à _____ Le : / /

Signature et nom du Chef de Service :

Je désire être payé(e) :

En espèces

Par virement

Lu et approuvé, signature Employé :

MOIS :				ANNEE :					
JOUR	DATE		Heures	CUMUL	SIGNATURE	SIGNATURE	POINT	PAYE ESPEGES	SIGNATURE
	Heure début	Heure fin	Effectuées	HEURES	EMPLOYE	Chef de Service	DE VENTE	LE	EMPLOYE
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									

CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOTELLERIE DE POLYNESIE FRANCAISE

ANNEXE TITRE IV SYSTEME DE CLASSIFICATION

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU I - EMPLOYÉS

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

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

Nature du travail :

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

Autonomie :

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

Responsabilités :

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

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

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU II - EMPLOYÉS QUALIFIÉS

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

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

Nature du travail:

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

Autonomie :

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

Responsabilités :

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

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

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU III - SUPERVISEURS

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

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

Nature du travail:

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

Autonomie :

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

Responsabilités :

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

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

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU IV - MAITRISE

Compétences : (expérience et/ou formation requise)

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

Nature du travail:

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

Autonomie :

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

Responsabilités :

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

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

DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU V – CADRES

Compétences : *(expérience et/ou formation requise)*

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

Nature du travail:

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

Autonomie :

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

Responsabilité :

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

	COMPÉTENCES (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	NATURE DU TRAVAIL	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 1		Peut participer à la prévision et à l'élaboration du programme. De toutes façons, il en assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	A pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des programmes qui ont été décidés par un agent supérieur.	Conformité et efficacité de la réalisation des programmes décidés par l'échelon supérieur. Participation à l'élaboration de ces programmes. Éventuellement encadrement d'agents de niveau moins élevés.
Echelon 2		De même que ci-dessus mais a en outre la charge de proposer les moyens de mise en oeuvre et après décision d'un échelon supérieur, de prendre les mesures d'application.	A partir des programmes décidés et des moyens de mise en oeuvre adoptés par un agent de niveau supérieur, a un pouvoir de choix et de décision comme ci-dessus, englobant en outre les mesures d'application à prendre.	De même que ci-dessus et, en outre, bon usage des moyens mis en oeuvre et opportunité des mesures d'application prises.
Echelon 3		Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts.	A partir de directives et d'orientations générales qu'il reçoit habituellement de la direction de l'établissement ou de l'entreprise, a le pouvoir de susciter la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures correctives à adopter.	Conformité, efficacité et opportunité des programmes décidés. Efficacité de la participation obtenue de ses collaborateurs à l'élaboration des programmes.

CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOTELLERIE DE POLYNESIE FRANCAISE

ANNEXE TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES RECEPTION

Désignation	Nouvelle proposition de classification														
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		Niveau 5			
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 1	Ech 2	Ech 3	
Bagagiste / portier / chasseur	X	X	X												
Bagagiste chauffeur VL		X	X	X											
Agent d'information - Téléphoniste		X	X	X											
Bagagiste chauffeur TC			X	X	X										
Réceptionniste			X	X	X										
Agent de relations publiques ou clientèle / hôtesse			X	X	X										
Agent de réservation			X	X	X										
Chef bagagiste				X	X	X									
Assistant Chef de réservation / <i>Chef réservation</i>						X	X								
Chef de brigade						X	X								
Concierge							X	X	X						
Yield manager							X	X	X						
Chef de réservation							X	X	X						
Coordinateur de groupes							X	X	X						
Assistant chef de réception / <i>Chef réception</i>							X	X	X						
Responsable de nuit							X	X	X						
Responsable relations publiques ou clientèle										X	X				
Chef de réception										X	X				
Directeur de l'hébergement											X	X			

Les postes en italique grisé s'entendent pour les petits hôtels seulement

ANNEXE TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES CHAMBRE

Désignation	Nouvelle proposition de classification													
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		Niveau 5		
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 1	Ech 2	Ech 3
Equipier	X	X	X	X										
Femme de chambre / valet	X	X	X	X										
Employé de blanchisserie / lingerie	X	X	X	X										
Décorateur fleuriste				X	X	X								
Couturière				X	X	X								
Assistante gouvernante d'étage ou de zone					X	X								
Responsable blanchisserie / lingerie						X								
Gouvernante d'étage ou de zone							X	X						
<i>Assistante gouvernante</i>						X	X							
Assistante gouvernante générale								X	X					
<i>Gouvernante</i>								X	X					
Responsable blanchisserie industrielle									X	X				
Gouvernante générale										X	X			

Les postes en italique grisé s'entendent pour les petits hôtels seulement

ANNEXE TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES RESTAURANT et BAR

Désignation	Nouvelle proposition de classification														
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		Niveau 5			
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 1	Ech 2	Ech 3	
Equipier de restaurant	X	X	X												
Hôtesse	X	X	X												
Commis, serveur, Minibar, Room service, Bar	X	X	X	X											
Employé de restauration	X	X	X	X											
Décorateur Fleuriste				X	X	X									
Barman				X	X	X									
1/2 chef de rang					X	X	X								
Caissier					X	X	X								
Chef de rang							X	X							
Chef caissier							X	X							
Assistant Maitre d'hôtel								X	X						
Assistant Chef de bar								X	X						
Responsable Room service								X	X						
Responsable Minibar								X	X						
Assistant chef stewarding - Assist. chef banquet								X	X						
Butler								X	X						
Maitre d'hôtel										X	X				
Responsable stewarding										X	X				
Responsable banquet										X	X				
Chef barman										X	X				
Responsable de restaurant										X	X				
Directeur adjoint de la restauration										X	X				
Directeur de la restauration											X	X			

Les postes en italique grisé doivent être compris en Echelon 1 pour les petits hôtels et en Echelon 2 pour les grands hôtels

ANNEXE TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES CUISINE

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

Les postes en italique grisé s'entendent pour les petits hôtels seulement

ANNEXE TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES

Désignation	Nouvelle proposition de classification														
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		Niveau 5			
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 1	Ech 2	Ech 3	
Coursier - planton	X	X													
Agent de sécurité - gardien - veilleur de nuit	X	X	X												
Employé économat - magasinier	X	X	X												
Videur			X	X											
Econome				X	X										
Secrétaire - Secrétaire ressources humaines				X	X	X									
Vendeur boutique				X	X	X									
Aide comptable					X	X									
Responsable économat						X	X								
Comptable						X	X								
Responsable des achats							X	X							
Responsable boutique							X	X							
Contrôleur des coûts							X	X							
Night audit - contrôleur de nuit							X	X							
Caissier général							X	X							
Responsable sécurité							X	X							
Secrétaire de direction							X	X							
Chef comptable									X	X					
Responsable formation									X	X					
Chef du personnel									X	X					
Responsable informatique										X	X				
Directeur des ressources humaines											X	X			
Contrôleur financier - DAF											X	X			
Directeur général adjoint en charge département												X			
Directeur général adjoint													X		
Directeur général														X	

ANNEXE TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES MAINTENANCE

Désignation	Nouvelle proposition de classification													
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		Niveau 5		
	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 3	Ech 1	Ech 2	Ech 1	Ech 2	Ech 3
Manœuvre / commis de maintenance	X	X	X											
Jardinier	X	X	X											
Agent d'entretien et de maintenance				X	X	X								
Jardinier horticulteur				X	X	X								
Technicien spécialisé						X	X	X						
Responsable jardins							X	X	X					
Chef d'équipe maintenance								X	X	X				
<i>Responsable maintenance</i>									X	X				
Paysagiste									X	X				
Assistant directeur maintenance									X	X	X			
Directeur maintenance											X	X		

Les postes en italique grisé s'entendent pour les petits hôtels seulement

ANNEXE TITRE X**Exemple chiffré**

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

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

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



LISTE DES OUVRAGES DISPONIBLES A L'IMPRIMERIE OFFICIELLE

(Prix TTC)

- CONVENTION COLLECTIVE DES BANQUES ET SOCIETES FINANCIERES.....	500 F CFP
- CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMPRIMERIE, PRESSE ET COMMUNICATION	750 F CFP
- CODE DES IMPOTS (mise à jour au 1er mai 2006).....	4 447 F CFP
- BUDGET GENERAL DE LA POLYNESIE FRANÇAISE ET BUDGET DES COMPTES SPECIAUX ANNEE 2006	2 692 F CFP
- STATUT D'AUTONOMIE DE LA POLYNESIE FRANÇAISE	2 955 F CFP
- BUDGET GENERAL DE LA POLYNESIE FRANÇAISE ET BUDGET DES COMPTES SPECIAUX ANNEE 2005	2 629 F CFP
- CODE DES MARCHES PUBLICS (Septembre 2004)	2 438 F CFP
- CODE DES IMPÔTS (édition du 1er mars 2005).....	4 150 F CFP
- Tarif des douanes.....	5 724 F CFP
- Table chronologique (année 2002)	1 473 F CFP
- Code du travail (édition 2004).....	3 975 F CFP
- Statut de la Polynésie française (JOPF n° 2 NS du 12 mars 2004)	286 F CFP
- Code de l'environnement (JOPF n° 1 NS du 27 février 2004) (broché)	890 F CFP
- Budget général du territoire année 2004.....	2 936 F CFP
- Examen pratique du permis de conduire (véhicules de catégorie A et sous-catégorie A1)	725 F CFP
- Recueil des textes sur la déconcentration de l'administration de la Polynésie française.....	954 F CFP
- Statut de l'autonomie de la Polynésie française (mise à jour au 1er janvier 2002).....	2 364 F CFP
- Affiches "Réglementation sur le commerce des boissons" (français et tahitien)	696 F CFP
- Budget général du territoire et budget des comptes spéciaux - année 2003	2 343 F CFP
- Convention collective des assurances	334 F CFP
- Convention collective de l'automobile	336 F CFP
- Convention collective du bâtiment et des travaux publics	949 F CFP
- Convention collective du commerce	530 F CFP
- Convention collective du gardiennage	355 F CFP
- Convention collective de l'hôtellerie des îles.....	588 F CFP
- Convention collective de l'hôtellerie de Tahiti	705 F CFP
- Convention collective de l'industrie	435 F CFP
- Convention collective du nettoyage	413 F CFP
- Code de l'éducation (JOPF n° 3 NS du 25 août 2000).....	445 F CFP
- Code pénal (JOPF n° 8 NS du 2 août 1996)	382 F CFP
- Code de procédure pénale (JOPF n° 9 NS du 16 août 1996)	710 F CFP
- Code de procédure civile (broché)	636 F CFP
- Code des douanes (édition janvier 2001)	2 184 F CFP
- Répertoire général des textes promulgués au BOEFO et JOPF de 1843 à 1996 (mise à jour)	3 445 F CFP
- Statut de la fonction publique :	
Tome 1 : Dispositions générales (mise à jour au 31 janvier 2004)	2 654 F CFP
Tome 2 : Statut particulier (mise à jour au 31 mars 2002)	2 756 F CFP
- Table analytique et chronologique (année 1995).....	2 046 F CFP
- Table analytique et chronologique (année 1996).....	2 115 F CFP
- Table analytique et chronologique (année 1997).....	2 528 F CFP
- Table analytique et chronologique (année 1998).....	2 942 F CFP
- Table analytique et chronologique (année 1999).....	3 222 F CFP
- Table chronologique (année 2000)	1 261 F CFP
- Table chronologique (année 2001)	1 399 F CFP

Consulter l'Imprimerie Officielle pour les autres ouvrages

43, rue des Poilus-Tahitiens — B.P. 117 - 98713 Papeete — Tél. : 50.05.80 - Fax : 42.52.61

Lundi à Jeudi : 7 h à 15 h et Vendredi : 7 h à 14 h

TARIFS

des Abonnements de l'Imprimerie officielle à compter de Janvier 2007

<i>TARIF en F CFP</i>	TTC	Hors Taxe
	Polynésie française	France — DOM-TOM — Autres Pays
		<i>Voie aérienne</i>
Numéro	212*	435
Abonnement 1 an	10 930	21 283
* Frais d'expédition non inclus pour les îles.		

