

# TERRITOIRE DES ÎLES WALLIS ET FUTUNA

**ACCORD**

**INTERPROFESSIONNEL**

**TERRITORIAL**

**(AIT)**

Accord du 15 décembre 1995 étendu par arrêté de l'Administrateur Supérieur des îles Wallis et Futuna n° 96-031 du 29 janvier 1996.

**Dernière Mise à Jour : 10 juillet 2017**

**ⓘ AVERTISSEMENT !**

**Le présent document comporte des textes de loi (en noir sur fond blanc) avec certains renvois de textes ou d'articles qui concernent le code du travail et les arrêtés (en rouge).**

<b>TITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1 : OBJET – CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 : DURÉE.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 : DÉNONCIATION PARTIELLE OU TOTALE.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 : RÉVISION.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 5 : INTERPRÉTATION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL.....</b>	<b>5</b>
<b>TITRE II – DROIT SYNDICAL *.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICALE.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 7 : COTISATIONS.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 8 : SECTION SYNDICALE.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 9 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 10 : L’AFFICHAGE SYNDICAL.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 11 : LICENCIEMENT D’UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 12 : CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 13 : PARTICIPATION AUX COMMISSIONS OFFICIELLES.....</b>	<b>7</b>
<b>TITRE III – DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL *.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 14 : EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ*.....</b>	<b>7</b>
<b>TITRE IV – PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 15 : DESCRIPTION.....</b>	<b>8</b>
<b>TITRE V – CONDITIONS DE RECRUTEMENT*.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 16 : RECRUTEMENT.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 17 : PRIORITÉ D’EMBAUCHE.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 18 : ÉPREUVES ET CONTRÔLES D’ESSAI.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 19 : VISITE MÉDICALE* PRÉALABLE A L’EMBAUCHE.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 20 : PÉRIODE D’ESSAI.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 21 : FORMES DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 22 : TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 23 : RÉGLEMENTS ET CONSIGNES EN VIGUEUR DANS L’ENTREPRISE.....</b>	<b>15</b>
<b>TITRE VI – DURÉE DU TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 24 : DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 25 : DÉFINITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 26 : RÉPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 27 : MODULATION DES HORAIRES.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 28 : HORAIRES INDIVIDUALISÉS – HORAIRES VARIABLES.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 29 : TRAVAIL PAS ÉQUIPES SUCCESSIVES.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 30 : TRAVAUX CONSÉCUTIFS DE 8 HEURES.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 31 : PROLONGATIONS PERMANENTES ET TEMPORAIRES DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 32 : RÉCUPÉRATION.....</b>	<b>15</b>
<b>TITRE VII – CONDITIONS DE RÉMUNÉRATIONS.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 33 : ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 34 : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 35 : MODALITÉS DE CALCUL DES SALAIRES.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 36 : RÉMUNÉRATIONS FORFAITAIRES.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 37 : PAIEMENT DES SALAIRES.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 38 : BULLETIN DE PAIEMENT.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 39 : PRIMES ET INDEMNITÉS.....</b>	<b>19</b>
<b>TITRE VIII – DÉPLACEMENTS – MISSIONS.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 40 : TRAJETS POUR SE RENDRE SUR LES CHANTIERS.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 41 : DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS, EXCEPTIONNELS OU PROFESSIONNELS.....</b>	<b>20</b>

<b>TITRE IX – CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 42 : DROIT AU CONGÉ PAYÉ.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 43 : CONGÉS PARTICULIERS.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 44 : ANNÉE DE RÉFÉRENCE -TRAVAIL EFFECTIF.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 45 : PÉRIODE LÉGALE DES CONGÉS PAYÉS.....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 46 : INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ.....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 47 : INCIDENCE D'UN JOUR FÉRIÉ.....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 48 : MALADIE PENDANT LES CONGÉS.....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 49 : INDEMNITÉ COMPENSATRICE.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 50 : JOURS FÉRIÉS.....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 51 : CHÔMAGE DES JOURS FÉRIÉS.....</b>	<b>24</b>
<b>TITRE X : AUTRES SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 52 : MALADIE – ACCIDENTS HORS SERVICE.....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 53 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 54 : CONGÉS EXCEPTIONNELS.....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 55 : AUTORISATIONS D'ABSENCE.....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 56 : CONGÉS D'ÉDUCATION OUVRIÈRE ET DE FORMATION.....</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 57 : PROTECTION DE LA MATERNITÉ.....</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 58 : OBLIGATIONS NATIONALES, PÉRIODES D'INSTRUCTION.....</b>	<b>31</b>
<b>TITRE XI – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>31</b>
<b>ARTICLE 59 :.....</b>	<b>31</b>
<b>TITRE XII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 60 : CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE.....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 61 : CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE.....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 62 : PRÉAVIS RÉCIPROQUE.....</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 63 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 64 : SERVICE NATIONAL – PRÉPARATION DÉFENSE.....</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 65 : DÉPART A LA RETRAITE.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 66 : DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 67 : ORDRE DES LICENCIEMENTS.....</b>	<b>35</b>
<b>TITRE XIII – DISCIPLINE.....</b>	<b>35</b>
<b>ARTICLE 68 : SANCTIONS.....</b>	<b>35</b>
<b>TITRE XIV – CUMULS D'EMPLOI – TRAVAIL ILLÉGAL – CONTRÔLE.....</b>	<b>35</b>
<b>ARTICLE 69 : CUMULS D'EMPLOIS.....</b>	<b>35</b>
<b>ARTICLE 70 : TRAVAIL ILLÉGAL.....</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 71 : EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS.....</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 72 : CONTRÔLE.....</b>	<b>36</b>
<b>TITRE XV – EXTENSION – SANCTION DU NON-RESPECT DE L'AIT.....</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 73 : EXTENSION.....</b>	<b>37</b>
<b>ARTICLE 74 : SANCTIONS DU NON-RESPECT DE L'AIT.....</b>	<b>38</b>
<b>ANNEXE 1 : BARÈME DES SALAIRES AU 1<sup>er</sup>/07/2014.....</b>	<b>39</b>

---

**TITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

---

**ARTICLE 1 : OBJET – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord interprofessionnel, qui ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement, se propose de régler les rapports entre les dirigeants des entreprises exerçant sur le Territoire de Wallis-et-Futuna et les salariés relevant des professions industrielles, commerciales, artisanales, agricoles et libérales des syndicats professionnels associations et dispositions seront complétées par des accords de branche, en tant que besoin.

Il ne concerne pas le personnel relevant de statuts législatifs particuliers, et notamment :

- Le personnel des Services Publics
- Le personnel navigant des transports aériens ainsi que les marins et gens de mer.

**ARTICLE 2 : DURÉE**

Le présent accord interprofessionnel est conclu pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective.

**ARTICLE 3 : DÉNONCIATION PARTIELLE OU TOTALE**

**1** – Le présent accord interprofessionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui souhaite dénoncer le présent accord interprofessionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord interprofessionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si l'accord interprofessionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

**2** – La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la réglementation en vigueur.

**3** – L'accord interprofessionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord interprofessionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

**ARTICLE 4 : RÉVISION**

Le présent accord interprofessionnel pourra à tout moment et d'un commun accord, être révisé moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord interprofessionnel l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord interprofessionnel ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties. La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquelles s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord partie pour régler certaines questions particulières et non prévues par le présent accord interprofessionnel.

#### **ARTICLE 5 : INTERPRÉTATION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL**

En cas de litige sur l'interprétation de l'Accord, l'Inspecteur du Travail, saisi par la partie la plus diligente réunira dans les 15 jours une commission paritaire d'interprétation composée de 2 représentants d'employeurs et 2 représentants de salariés choisis parmi les organisations signataires de la Convention. La décision prise à l'unanimité, fera l'objet d'un dépôt légal et sera communiquée aux organisations syndicales signataires.

---

### **TITRE II – DROIT SYNDICAL\***

---

(\*): Pour l'application de ce titre, voir aussi code du travail article 3 à 28 bis.

#### **ARTICLE 6 : EXERCICE DU DROIT SYNDICALE**

**1** – Les parties contractantes reconnaissent l'exercice du droit syndical dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises.

**2** – Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires des personnels et de les payer au lieu et place de ceux-ci.

Le chef d'entreprise et ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par un employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et peut faire l'objet de poursuites.

**3** – Si un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il jouira pendant un an, au terme de son mandat, d'une priorité de réembauchage.

#### **ARTICLE 7 : COTISATIONS**

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant les heures de travail, à condition de ne pas affecter le fonctionnement normal de l'entreprise.

#### **ARTICLE 8 : SECTION SYNDICALE**

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, dans l'enceinte de l'entreprise, en

dehors des locaux de travail, en accord avec le chef d'entreprise.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

#### **ARTICLE 9 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

**1** – Dans les entreprises d'au moins 25 salariés, chaque syndicat représentatif qui a constitué une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

**2** – Chaque délégué syndical, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions à savoir :

- Dix heures par mois, pour un effectif de 25 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles, à la demande de la section syndicale professionnelle concernée.

En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant pourra prétendre à bénéficier du crédit d'heures.

#### **ARTICLE 10 : L'AFFICHAGE SYNDICAL**

L'affichage syndical s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou son représentant.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement déterminés par l'organisation syndicale.

Les organisations syndicales s'engagent à respecter un minimum de correction dans la rédaction des textes.

#### **ARTICLE 11 : LICENCIEMENT D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'Inspecteur du Travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre conservatoire la mise à pied du délégué. La décision de l'Inspecteur du Travail intervient dans les 15 jours suivant la présentation de la demande. En cas de nécessité, l'Inspecteur du Travail a la faculté de proroger ce délai. Si le licenciement est refusé, les effets de la mise à pied sont nuls et le délégué est réintégré dans l'entreprise avec reconstitution de ses salaires et avantages.

#### **ARTICLE 12 : CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE ET CONGRES**

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales des travailleurs reconnues représentatives sur le plan territorial, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé rémunéré de douze jours ouvrables par an.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois.

La durée de congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel qu'à la demande expresse du travailleur. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de droit pour tous les salariés, sauf dans le cas où l'employeur estime, après consultation des délégués du personnel ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel, de l'Inspecteur du Travail, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le nombre maximum de personnes pouvant bénéficier dans une entreprise dans une période de deux ans, de ces dispositions est de :

- une pour l'ensemble du personnel dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à vingt-cinq ;
- une par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à vingt-cinq.

### **ARTICLE 13 : PARTICIPATION AUX COMMISSIONS OFFICIELLES**

Dans le cas où un salarié, sur mandat syndical, est appelé à participer à la réunion de commissions officielles, le temps du travail perdu reste à la charge de l'employeur, dans la limite de quinze heures par an et sur présentations des convocations.

En cas de besoin justifié, par des circonstances exceptionnelles, une demande de crédit d'heures supplémentaires pourra être examinée par l'employeur.

---

## **TITRE III – DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL \***

---

(\*) : Pour l'application de ce titre voir aussi le code du travail article 164 à 169, incluant l'arrêté sur les modalités.

### **ARTICLE 14 : EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ\***

(\*) : Voir Article 164 code travail

**1** – Dans les établissements où sont occupés au moins onze salariés, le personnel élit des délégués du personnel à raison :

- 1 titulaire et 1 suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants pour un effectif de 26 à 74 salariés ;

(\*) : Voir arrêté n°91-019, art. 3

**2** – Lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés.

**3** – Le chef d'établissement est tenu de laisser à chaque délégué du personnel titulaire, dans la limite d'une durée, variable selon les établissements, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Cette durée est de 10 heures par mois et par délégué titulaire.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail payé.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel doivent, après un préavis qui sera négocié par branches, tenir leur chef de service ou son représentant au courant des déplacements envisagés ainsi que leur durée probable, de manière à pouvoir prendre les mesures qu'impliquerait l'absence de l'intéressé.

Les employeurs s'engagent à ne pas mettre d'entraves à l'exercice normal du mandat des délégués du personnel, les travailleurs délégués s'engagent de leur côté à ne pas porter entrave au fonctionnement des services desquels ils relèvent.

**4** – Dans la mesure de ses possibilités, le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Les modalités d'utilisation et d'ameublement du local sont arrêtées d'accord-parties entre les délégués du personnel et le chef d'établissement.

**5** – Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus à cet effet, en commun accord avec les délégués du personnel.

**6** – Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise, pendant les heures d'ouvertures de cette dernière et y prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne important à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne important à l'accomplissement du travail des salariés.

**7** – L'organisation des réunions entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel\* est régie par les dispositions réglementaires en vigueur.

(\*) :Art 20. arrêté n°91-019 élections délégué personnel

---

## TITRE IV – PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

---

### ARTICLE 15 : DESCRIPTION

Pour résoudre tout différent collectif pouvant surgir entre les travailleurs et les dirigeants des entreprises des secteurs définis à l'article 1, les parties conviennent de se conformer obligatoirement à a procédure suivante :

**1** – Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour ce faire, le différend devra faire l'objet d'un cahier de revendication déposé par le syndicat à l'employeur, cahier précisant les motifs du différend. L'employeur est tenu de donner des éléments de réponse sous huit jours francs au plus tard à partir de la date de réception de la demande.

**2** – Lors de la négociation les parties s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesures telles que sanctions à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait au différend soulevé, dans le respect mutuel des lois et règlements du travail

**3** – Lorsqu'un accord est intervenu, un procès verbal de conciliation est dressé sur le champ, il est signé des membres présents ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès verbal est notifié sans délai aux parties et transmis pour enregistrement à l'inspection du travail et au greffe du tribunal du travail.

**4** – Si les parties ne se mettent pas d'accords sur tout ou partie du litige, un procès verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé, il est signé des



membres présents. Les parties s'en remettent alors aux dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(\*) : Voir article 209 et suivants du code du travail

---

## TITRE V – CONDITIONS DE RECRUTEMENT\*

---

(\*) : Pour ce titre voir aussi les articles 29 à 37 bis du code du travail

### **ARTICLE 16 : RECRUTEMENT**

L'observation des lois et règlements s'impose à tous les citoyens. À ce titre, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion politique ou philosophique et s'engagent à ne pas prendre en considération ce type de critère dans leurs choix de recrutement.

Les employeurs ont la faculté de recourir à l'embauche directe de main-d'œuvre sous réserve que celle-ci soit opérée en conformité, s'il y a lieu, aux dispositions en matière de licenciement pour motif économique, en privilégiant la recherche de la compétence et sans prendre en considération le lieu géographique de résidence de la personne candidate à un emploi sur le Territoire. La liberté d'embauche est un élément fondamental de la liberté d'entreprendre.

L'employeur porte à la connaissance de l'office de main-d'œuvre du SITAS la liste des emplois disponibles dans son entreprise.

Les employeurs s'engagent à favoriser la promotion interne

### **ARTICLE 17 : PRIORITÉ D'EMBAUCHE**

**1- Licenciés pour raisons économiques :** Si la marche de l'entreprise est sujette à des fluctuations au niveau de l'emploi, la priorité d'embauche sera réservée aux travailleurs qui ont été licenciés pour des raisons économiques et ce, pendant une durée de un an, et à la condition qu'ils en demandent le bénéfice dans les deux mois de leur départ.

La priorité d'emploi est strictement limitée aux emplois vacants de la même qualification. Cependant, elle ne peut être invoquée que pour des emplois que le salarié peut-être apte à occuper, compte tenu de son profil professionnel, après formation d'adaptation et sans frais professionnels supplémentaires.

**2- Salariés à temps partiel :** Les salariées à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

**3- Membres élus de l'assemblée Territorial, de l'Assemblée Nationale, du Sénat, anciens salariés :** Les anciens élus bénéficient d'une priorité d'embauche valable un an sous réserve qu'ils sollicitent leur réemploi dans le mois suivant la fin de leur mandat.

### **ARTICLE 18 : ÉPREUVES ET CONTRÔLES D'ESSAI**

En sus des dispositions de l'article 33 du Code du Travail, les employeurs peuvent exiger l'exécution d'une épreuve professionnelle préalablement à tout recrutement. Au vu des résultats, les employeurs informeront les candidats de la décision prise à leur égard.

La période d'essai ne peut pas excéder trois jours non-renouvelables en fonction de la complexité du poste à pourvoir. Cette période\* n'est pas rémunérée.

(\*) : Attention à ne pas confondre la durée de la période avec celle de l'art.20

#### **ARTICLE 19 : VISITE MÉDICALE\* PRÉALABLE A L'EMBAUCHE**

(\*) : À revoir projet de Médecine du Travail

Tout travailleur doit subir une visite médicale avant son embauche et, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

Cette visite a pour but de déterminer s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour lui-même ou pour les autres salariés et s'il est médicalement apte au poste de travail envisagé.

Pour les travailleurs occasionnels, l'employeur devra s'assurer que l'aptitude au travail a été reconnue par une visite médicale datant de moins de 12 mois, (6 mois pour les dockers).

Le certificat médical\* dans le cas des dockers, est exigé par l'employeur, préalablement à l'embauche.

(\*) : Voir le texte en proposition médecine du travail

#### **ARTICLE 20 : PÉRIODE D'ESSAI**

Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai pendant laquelle les parties peuvent le résilier sans préavis ni indemnité d'aucune sorte. Dans cette hypothèse, l'ouvrier est payé au prorata de son temps de travail.

La durée de l'essai ne peut excéder :

- 1 mois renouvelable une fois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois maximum renouvelable une fois pour les agents d'encadrement.

#### **ARTICLE 21 : FORMES DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail\* est soumis aux règles du droit commun.

(\*) : Voir article 30 du Code du Travail

Au moment de l'engagement, un contrat de travail est obligatoirement remis au travailleur et fait dans le même temps, l'objet d'une déclaration à la caisse de prestation sociale.

Le recrutement peut-être effectué, à temps complet ou partiel pour une durée indéterminée, ou déterminée.

Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, sa durée ne peut excéder le délai de deux ans ou trois ans conformément à l'article 31 du code du travail. Au-delà de cette durée si le contrat est ininterrompu, le contrat est réputé à durée indéterminée.

On entend par contrat la réalisation d'un même objet, par exemple, un remplacement de salarié absent ou un surcroît d'activité. En cas de changement d'objet de contrat, les contrats successifs ne pourront excéder 3 contrats sur une durée de deux ans.

Le contrat de travail précis notamment : la classification de l'emploi proposé, le salaire correspondant à la durée du travail de l'emploi, le lieu d'emploi, la durée du travail et les conditions de la période d'essai\*.

(\*) : Voir article 33 du Code du Travail concernant la période d'essai.

Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum de 3 mois pour un contrat à durée indéterminée. Pour les contrats à durée déterminée

la période d'essai doit être de 15 jours maximum éventuellement renouvelable une fois.

L'employeur donne au travailleur toutes indications utiles sur le règlement intérieur\* et la législation sociale qui lui sont applicables et lui indique notamment où il peut prendre connaissance du présent accord interprofessionnel.

(\*) : Voir Arrêté N° 92-163 du 11 juin 1992, Article 2

### **1.1 : Le contrat à durée indéterminée de Mission**

#### **1-Contenu du contrat :**

Le contrat de travail pour la durée de Mission est un contrat à durée indéterminée (CDI) particulier. Il permet en effet de mettre un terme au contrat de travail lorsque la mission pour lequel il a été conclu est fini. De ce fait, il convient de faire apparaître dans le contrat de Mission :

- la date de début de contrat,
- le lieu de la mission,
- la durée prévisible de la mission du salarié,
- le poste pour lequel le salarié a été embauché, sa classification, son coefficient et son statut,
- la période d'essai applicable au contrat,
- les éléments du salaire et périodicité de versement,
- la durée du travail de votre salarié, (temps partiel : préciser les heures)
- la convention collective applicable à votre entreprise,
- Éventuellement, la durée du préavis en cas de rupture du contrat, les éventuels accords d'entreprise applicables.

Parce qu'il s'agit d'un contrat de mission, il est impératif d'y faire figurer le nom précis de la ou des mission(s) pour lesquels vous concluez ce contrat.

Lorsqu'un salarié est embauché sur une mission, c'est la durée effective de la mission qui détermine la durée du contrat, quand bien même d'autres missions dureraient au-delà de la durée prévisible indiquée dans le contrat.

#### **2- Contrat – Délai et formalisme à respecter**

Comme pour tout contrat à durée indéterminée, aucun délai de remise du contrat à votre salarié n'est imposé par la loi. Il n'y a pas non plus de formalisme obligatoire pour ce type de contrat qui relève d'une pratique « habituelle et régulière » de la profession. Toutefois, compte tenu d'une jurisprudence bien établie, il est fortement conseillé à l'employeur d'établir un écrit et d'insérer dans les contrats une clause faisant mention expresse de la mission sur lequel le salarié est embauché.

Le contrat de mission étant un contrat à durée indéterminée, le licenciement pour fin de mission ne se fait pas automatiquement à la fin de la mission, il doit suivre la procédure légale du licenciement individuel : la convocation à un entretien préalable et l'envoi d'une lettre de licenciement sont obligatoires.

À défaut de mention expresse stipulant que le contrat est établi pour la durée d'une mission, il pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée classique par les juges compétents.

#### **3- Renouvellement du contrat à durée de mission**

Suite à la signature d'une nouvelle mission importante, vous souhaitez reconduire le contrat de mission d'un salarié que vous aviez embauché pour faire face au surcroît d'activité d'une précédente mission.

L'avenant au contrat de travail est conclu pour la durée d'une nouvelle mission, mais reste un contrat à durée indéterminée.

Il convient de rappeler les modalités du contrat de mission initiale et, plus particulièrement :

- la date d'embauche initiale,
- l'affectation d'une première mission,
- la fin supposée de cette mission,
- le poste pour lequel le salarié a été embauché, sa classification, son coefficient et son statut.

Il faut également faire apparaître la date de début de la nouvelle mission ainsi que son intitulé.  
Pour le reste des éléments à mentionner sur un contrat de travail, un simple renvoi aux modalités du contrat initial suffit.

#### **4- Avenant – Délai et formalisme à respecter**

Dans le cas d'un avenant au contrat de mission, cet avenant sera remis au salarié avant les 48 heures du début de l'activité. La reconduction du contrat est possible un avenant du contrat de travail est conclu pour la durée de mission.

Le renouvellement est écrit et accepté par votre salarié. Il peut lui parvenir en lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou lui être remis en mains propres contre décharge avec la mention « BON POUR ACCORD » précédant la signature.

#### **5- Rupture du contrat de travail à l'issue de la mission**

Le licenciement pour fin de mission est applicable dans les cas suivants :

- Licenciements de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur une ou plusieurs missions.
- Licenciements de personnes engagées sur une mission de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement dans cette mission des tâches qui leur étaient confiées.
- Licenciements de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'une mission, l'offre faite par écrit d'être occupées sur une autre mission.

En cas de licenciement du salarié conformément à ce que dit l'article 62, un préavis est dû. Dans tous les cas, les salariés détachés sur des missions à Wallis et Futuna ou à l'étranger bénéficient de plein droit des dispositions conventionnelles.

#### **6- Obligations et sanctions**

A l'issue de la mission, l'employeur doit réaffecter ses salariés sur une autre mission et ne pas les licencier. S'il ne peut le faire pour un motif (ex: sur-effectif ou non-qualification du personnel), il est autorisé à licencier le salarié.

#### **Jurisprudence :**

le 27 mars 2002 (**affaire n°02-349**) dans une affaire opposant la Société x à M.x, en vertu de la pratique habituelle suivie dans les professions du bâtiment, applicable en l'espèce, l'employeur aurait dû, à l'issue de la mission, en fonction des possibilités de l'entreprise, réaffecter le salarié licencié sur une autre mission.

#### **Contrat de mission**

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Entre les soussignés :

- la société ..... (dénomination sociale)

Immatriculation

Adresse .....

Numéro CPS

Représentée par M. ....

agissant en qualité de .....

d'une part,

et :

- M. ....
- né le : .....
- numéro de déclaration Caisse de prestation : .....

demeurant à .....

de nationalité .....

libre de tout engagement,  
d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Le recours aux contrats de mission constitue un nouveau mode de recrutement, destiné à proposer un contrat de travail pour une mission déterminée à l'avance mais dont la durée, difficilement prévisible est susceptible de se prolonger au delà d'un contrat à durée déterminée de 2 ans.

vous êtes engagé(e) aux conditions ci-après :

### **Article 1 - Engagement**

Sous réserve des résultats de la visite médicale, M. .... est engagé par la société ..... en qualité de ..... (*qualification ou titre*) dans le cadre de la mission définie ci-après.

Ce contrat prend effet à compter du ..... (*date*) à ..... (*heure*).

M. .... exercera les fonctions de ....., ce qui correspond à la position ....., niveau .....,

La déclaration nominative préalable à l'embauche de M. .... a été remise à la Caisse de prestation sociale de Wallis et Futuna

### **Article 2 – Accord collectif**

Nos rapports seront régis par la réglementation applicable aux îles Wallis et Futuna et notamment par l'accord interprofessionnel territorial, applicable à notre entreprise.

Un exemplaire de l'accord collectif est à la disposition de M. .... au sein de l'établissement (*préciser le bureau ou le service*).

### **Article 3 - Période d'essai**

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de ..... (jours ou mois) conformément aux dispositions légales.

Pendant la période d'essai, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre des deux parties, dans les conditions fixées par la loi.

Cet essai, conformément aux dispositions de la convention collective, pourra être renouvelé dans les conditions suivantes : .....

### **Article 4 – Mission(s)**

**4.1 – La (les) mission(s), objet du présent contrat, est (sont) la (les) suivante(s) :**

-

\* (*La mission doit être précisément définie de manière à ce qu'il soit possible d'en évaluer le terme.*)  
et s'effectue(nt) dans le cadre de la mission ..... (*préciser la mission, le client.*).

### **4.2 – Durée**

Le présent contrat de travail à durée indéterminée de mission s'achèvera au terme de la ou des mission(s) définie(s) au 4.1, et en conséquence est conclu pour une durée estimée prévisionnelle de .....

### **Article 5 - Lieu de travail**

M. .... exercera sa (ses) mission(s) sur le site de ..... (adresse de l'établissement ou de l'entreprise). En fonction des nécessités de service, le lieu de travail de M. .... pourra être modifié de manière temporaire ou définitive à l'intérieur du secteur géographique d'implantation de la société.

### **Article 6 - Horaire de travail**

M. .... est assujéti à l'horaire de travail de l'établissement, soit un horaire de 7h30 et une durée hebdomadaire de 39 heures.

**Variante**

Dans le cadre du présent contrat, M. .... bénéficie d'un horaire individualisé selon les modalités suivantes .....  
La durée hebdomadaire du travail sera de .... h ....  
M. .... pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires à la demande de la Direction, qui seront rémunérées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### **Article 7 - Rémunération**

La rémunération mensuelle brute sera de .... francs pour un horaire mensuel de 169 heures  
Pour toute heure effectuée au-delà de 39 heures, une majoration sera accordée et calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### **Article 8 – Discipline et sécurité**

M. .... reconnaît avoir pris connaissance du règlement intérieur en vigueur dans l'établissement.  
Tout manquement au présent règlement pourrait donner lieu à des poursuites disciplinaires et à un éventuel licenciement pour faute.  
M. .... exercera ses fonctions sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par M. .... ou de toute personne habilitée à cet effet.  
M. .... s'engage à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et à respecter une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise.

### **Article 9 - Congés payés**

M. .... bénéficiera des droits à congés payés conformément aux dispositions légales (ou conventionnelles) en vigueur.

### **Article 10 - Avantages sociaux**

M. .... relevant de la catégorie professionnelle des employés, il sera affilié dès son entrée au sein de la société à la caisse de prestation sociales de Wallis et Futuna

### **Article 11 - Dispositions diverses**

M. .... s'engage à informer la société de tout changement le concernant, notamment en cas de changement de domicile. La nouvelle adresse sera transmise dès que possible à l'employeur.

M. .... s'engage à déclarer tout accident du travail survenu sur les lieux du travail ou tout accident survenu sur le trajet dans les 48 heures à l'autorité hiérarchique.

M. .... s'engage à informer sans délai la société de toute absence et de justifier des raisons de celle-ci dans les 48 heures par tout justificatif utile (certificat médical le cas échéant).

Fait en double exemplaire à ....., le .....

(Signature des parties précédée de la mention « lu et approuvé »)

Signature du salarié

Signature de l'employeur

## **ARTICLE 22 : TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL**

Sont des travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée du travail mensuelle est inférieure à la durée légale du travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit : il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail.

Il mentionne les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée, travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

Des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat peuvent être demandées aux salariés à temps partiel dans la limite du tiers de la durée mensuelle de travail prévue par le contrat. Les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail. Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées ne constitue pas, sauf stipulations contraires, une faute ou un motif de licenciement.

Les salariés à temps partiel bénéficient les mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou établissement.

### **ARTICLE 23 : RÉGLEMENTS ET CONSIGNES EN VIGUEUR DANS L'ENTREPRISE**

Le travailleur est soumis au règlement intérieur\* lorsqu'il en existe un dans l'entreprise ou aux instructions relatives aux conditions de travail et à la discipline en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

(\*) : voir le code du travail article 35

---

## **TITRE VI – DURÉE DU TRAVAIL**

---

### **ARTICLE 24 : DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES**

La durée du travail est régie conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur le Territoire de Wallis et Futuna. Il est toutefois rappelé que les heures supplémentaires se décomptent à la semaine et sont affectées des majorations suivantes :

- de la 40ème à la 47ème heure 25 %
- à partir de la 48ème heure 50 %
- dimanches et jours fériés 75 %
- nuits (de 21h à 6h) : 100 %\*

(\*) : Voir article 112 du code du travail (arrêté 93-196 → différence d'heures de nuit différentes)

### **ARTICLE 25 : DÉFINITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL**

Le temps de travail effectif est la durée de travail pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à leurs propres occupations.

La durée hebdomadaire du travail est de 39 heures soit 169 heures par mois.

### **ARTICLE 26 : RÉPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL**

**1)** L'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables pour les travailleurs du régime général et sur tous les jours de la semaine pour les travailleurs relevant de secteur d'activité travaillant habituellement le dimanche.

Dans toute la mesure du possible, les délégués du personnel doivent être consultés pour toute modification de l'horaire collectif de travail, au moins 8 jours avant les modifications.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur toutes les heures du jour et de la nuit sauf dispositions légales ou réglementaires contraires.

**2)** Par jour ouvrable, il faut comprendre chaque jour de la semaine, à l'exception :

- du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine,
- et des jours fériés habituellement chômés.

#### **ARTICLE 27 : MODULATION DES HORAIRES**

La durée hebdomadaire normale de travail (39 heures) peut varier dans les conditions suivantes :

- sur un an, la durée moyenne hebdomadaire ne peut excéder 39 heures, la modulation en plus ou en moins par rapport à l'horaire légal ne peut dépasser 8 heures.

En cas d'horaires modulés, seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée moyenne de 39 heures par semaine donnent lieu aux majorations de salaire prévues.

Il est rappelé qu'au titre d'une semaine déterminée, les autres dépassements prévus par la réglementation en vigueur sont autorisés.

Si l'entreprise a recours à la modulation, celle-ci devra être mentionnée sur le contrat de travail.

#### **ARTICLE 28 : HORAIRES INDIVIDUALISES – HORAIRES VARIABLES**

Les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail pour répondre aux demandes de certains travailleurs, sous réserve que les délégués du personnel n'y soit pas opposés.

#### **ARTICLE 29 : TRAVAIL PAS ÉQUIPES SUCCESSIVES**

Le travail peut être organisé en équipes successives. Si le travail en équipes successives comporte habituellement un travail de nuit effectué entre 21 heures et 6 heures, il est attribué une majoration d'inconfort égale à 15 pour cent du salaire de base au personnel en poste de nuit.

#### **ARTICLE 30 : TRAVAUX CONSÉCUTIFS DE 8 HEURES**

Lorsqu'il est demandé à des travailleurs employés à temps complet d'effectuer de façon ininterrompue, un poste d'une durée supérieure à 7 heures, ils auront droit à une demi-heure de pause « casse-croûte ».

Cette pause est rémunérée au tarif des heures normales de travail. Sauf circonstances exceptionnelles, elle doit se situer de telle sorte qu'elle coupe la journée de travail en deux parties approximativement égales.

#### **ARTICLE 31 : PROLONGATIONS PERMANENTES ET TEMPORAIRES DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL**

Elles s'effectuent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **ARTICLE 32 : RÉCUPÉRATION**

Les heures de travail effectif perdues pourront donner lieu à récupération sous les conditions suivantes :

- Avoir été perdues par suite d'interruption collective du travail (entreprise, établissement ou atelier ...),
- Avoir entraîné une diminution du temps de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire ou de la durée habituelle du travail si celle-ci est inférieure à 39 heures, les heures



supplémentaires n'étant pas récupérables.

La récupération, lorsque l'employeur a estimé qu'elle était possible, constitue un droit pour celui-ci et le salarié ne peut refuser l'exécution des heures de récupération qui lui sont demandées.

L'accomplissement des heures de récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail au-delà de 47 heures hebdomadaires et de 10 heures par jour, sauf autorisation de l'Inspecteur du travail.

Les heures de récupération ne sont que des heures différées ou anticipées, elles sont payées au taux normal aux travailleurs concernés par l'interruption de travail. Pour les salariés percevant une rémunération forfaitaire ou mensualisée et dont le salaire n'a pas été affecté par les heures perdues, la récupération n'emporte pas une rémunération supplémentaire.

Seules circonstances pouvant donner lieu à récupération :

**1) – Interruption de travail pour cause d'accident survenu au matériel de sinistre, d'interruption de force motrice de célébration de fêtes ou locales**

- Dans la semaine ou les deux semaines suivant la circonstance qui a entraîné l'interruption de travail, lorsque cette interruption ne dépasse pas une journée et dans les huit semaines à partir de la reprise normale du travail lorsque la durée de l'interruption est supérieure à une journée.

**2) – Interruption pour intempéries**

- À partir de la reprise normale du travail, dans les huit semaines lorsque l'interruption de travail ne dépasse pas une semaine et dans les douze semaines lorsque l'interruption de travail est supérieure à la semaine.

- Dans les deux cas, la récupération est de droit. L'employeur doit informer les délégués du personnel et aviser l'inspecteur du travail de la récupération qu'il va effectuer.

**3) – Interruption pour cause de mortes saisons ou de baisses saisonnières d'activité.**

- Dans les douze mois à partir de la baisse saisonnière d'activité  
- Les heures effectuées en application de la récupération des heures perdues pendant la morte saison ne peuvent excéder 300 heures par an.

- Dans ce cas, l'autorisation doit être demandée à l'Inspecteur du travail. Les chefs d'entreprise doivent, à l'ouverture des périodes de baisse, afficher un horaire réduit et en adresser copie à l'Inspecteur du travail.

**4) – Interruption de travail pour l'octroi d'un « pont ».**

Lorsqu'un employeur, à l'occasion d'un jour férié chômé, utilise la faculté d'octroyer un « pont » au personnel de son entreprise, cette journée peut donner lieu à récupération dans un délai ne pouvant excéder 1 mois à compter de la journée octroyée.

La récupération par anticipation est possible à condition également qu'elle se situe dans un délai, d'un mois à compter de la journée octroyée.

---

**TITRE VII – CONDITIONS DE RÉMUNÉRATIONS**

---

**ARTICLE 33 : ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS**

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, quelle que soit leur ethnie ou religion.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et les autres avantages et

accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

### **ARTICLE 34 : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

Le classement des travailleurs est effectué d'après les classifications professionnelles et les emplois déterminés dans l'ANNEXE I au présent accord dénommée « Classifications professionnelles ACCORD INTERPROFESSIONNEL TERRITORIAL ».

Ce classement est déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées : type d'activité exercée, autonomie et nature des responsabilités assumées et niveaux de connaissances, notamment diplômes professionnels exigés ou de leurs équivalences.

En ANNEXE III, annexe à caractère exclusivement indicatif dénommée « Annexe indicative, exemple de classements et de possibilité de déroulement de carrière dans différentes filières et métiers », sont mentionnés des durées d'activité indicatives dans les différents indices, échelons et niveaux, ainsi que des métiers dans différentes filières. Cette annexe est destinée à faciliter le positionnement et classement dans la grille des classifications à partir d'exemples concrets.

### **ARTICLE 35 : MODALITÉS DE CALCUL DES SALAIRES**

**1** – Les salaires de base correspondant aux classifications professionnelles des ouvriers, employés, agents de maîtrise, collaborateurs, cadres, sont fixés par les barèmes annexés au présent accord en ANNEXE II.

La rémunération mensuelle est égale à l'indice 100 au SMIG en vigueur, (base 169 h). Pour les indices 110 à 400, la rémunération mensuelle est égale au SMIG en vigueur, (base 169 h), auquel s'ajoute le produit de la différence entre l'indice de la classification du salarié et l'indice 100 par la valeur du point AIT décidée par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord (formule :  $SMIG + [(indice\ i - 100) \times (valeur\ point\ AIT)]$ ).

La valeur du point fait obligatoirement l'objet d'une négociation annuelle entre les signataires du présent accord\*, au cours du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année.

(\*) : voir accord de la CCT

Dans tous les cas il ne peut être payé une rémunération horaire ou mensuelle inférieure au taux horaire ou mensuelle correspondant au SMIG et à la grille des salaires définie par les alinéas précédents.

**2** – Pour les travailleurs à solde mensuelle, le salaire est celui qui correspond à une durée considérée comme équivalente par les arrêtés réglementaires. Ce salaire est établi forfaitairement en tenant compte que les fêtes légales ne peuvent entraîner de réduction de salaire.

Lorsque le temps de travail est supérieur à la semaine légale ou aux équivalences réglementaires, les appointements bénéficieront des majorations pour heures supplémentaires, le tarif horaire de base étant fixé au 169<sup>e</sup> du salaire mensuel.

**3** – Lorsqu'un salarié remplit simultanément et en permanence deux fonctions ressortant de catégories professionnelles différentes, ce salarié bénéficie du classement le plus élevé.

**4** – Mutation temporaires. Lorsque la direction d'un établissement est conduite à effectuer momentanément des employés à un emploi ou une fonction différente de l'emploi ou de la fonction habituelle, ces employés conserveront leur rémunération personnelle, cette affectation temporaire ne peut dépasser la période de 3 mois sauf accord entre les parties.

Toutefois, lorsque l'emploi ou la fonction, temporairement confié, correspond à une qualification supérieure à celle de l'employé muté temporairement, ce dernier bénéficiera pendant cette période des avantages et de la rémunération afférente au nouvel emploi. Quand son détachement cessera, l'employé retrouvera immédiatement ses anciennes conditions de salaire.

### **ARTICLE 36 : RÉMUNÉRATIONS FORFAITAIRES**

Lorsque les travailleurs occupent des fonctions relevant d'un niveau d'agent responsable, ils pourront être rémunérés selon un forfait déterminé, en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

L'employeur est alors tenu de communiquer, lors de l'embauchage et lors de toute modification du contrat de travail, les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue.

Le forfait global comprendra la rémunération de toutes les heures de travail effectif y compris les heures supplémentaires éventuelles. Il doit être calculé de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

### **ARTICLE 37 : PAIEMENT DES SALAIRES**

Le paiement des salaires est effectué conformément aux prescriptions législatives et réglementaires, au moins une fois par mois.

Le paiement du salaire mensuel doit être effectué au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire.

Un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande, acompte correspondant au maximum, pour une quinzaine ou une semaine, à la moitié ou au quart de la rémunération mensuelle. Pour le versement de cet acompte, il pourra être tenu compte du montant des cessions et saisies-arrêts dans la détermination de cet acompte.

L'avance, facultative, est le paiement anticipé d'une partie du salaire qui sera dû pour un travail qui n'est pas encore effectué.

### **ARTICLE 38 : BULLETIN DE PAIEMENT**

**a)** Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre à tous les salariés un bulletin de paie. Il ne peut, à cette occasion, être exigé d'autre signature (ou émargement) qu'éventuellement, celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

**b)** Aucune forme n'est imposé au bulletin de paie\* : il doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations sociales ;
- le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification des emplois de l'accord interprofessionnel territorial et son coefficient hiérarchique ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- la date du paiement de la rémunération ;
- le montant de la rémunération versée en mentionnant toutes les indications utiles à son calcul et notamment pour le personnel horaire et/ou mensualisé, le nombre d'heures de travail de façon à permettre de vérifier aisément le calcul de la rémunération versée au taux normal et aux taux majorés, en

fonction des heures effectuées correspondantes ;

- le cas échéant, la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire ;
- le montant et la nature de la rémunération brute du travailleur intéressé ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- Le montant de la part ouvrière des cotisations sociales ;
- le montant de la part patronale des cotisations sociales.

(\*) : Voir aussi arrêté 96-150 du 12 mars 1996 sous article 101 du code du travail.

### **ARTICLE 39 : PRIMES ET INDEMNITÉS**

**1)** Les primes applicables à l'ensemble des salariés visés par le présent accord sont les suivantes :

- **prime d'ancienneté** : les travailleurs percevront une prime d'ancienneté qui s'ajoutera à la rémunération mensuelle de base, selon les taux suivants :

« Soit 3 % à partir du début de la 4<sup>ème</sup> année du contrat, plus 1 % par année jusqu'à la 18<sup>e</sup> année. »

- **prime de panier** : elle peut être versée en espèce ou en nature pour une valeur minimale d'une heure et demie de SMIG par repas.

**2)** Des primes distinctes du salaire seront négociées par accord d'établissement :

- Pour rémunérer des conditions de travail pénibles, position anormale, travail particulièrement salissant, risque de maladie, travaux insalubres ou dangereux tels que définis par l'arrêté n° 2010/107 du 06/05/2010. Ces primes ne sont dues qu'en compensation de situations exceptionnelles prévisibles ou non.

- Telle qu'une gratification de fin d'année.

**3)** Les avantages en nature\* sont évalués, en tant que de besoin, conformément à la réglementation en vigueur sur le Territoire.

(\*) : Voir les avantages en nature (arrêté 92-025 sous article 95 du code du travail)

---

## **TITRE VIII – DÉPLACEMENTS – MISSIONS**

---

### **ARTICLE 40 : TRAJETS POUR SE RENDRE SUR LES CHANTIERS**

Lorsque les chantiers sont mobiles et éloignés du siège de l'entreprise ou du lieu habituel de travail, le temps de déplacement pour se rendre du point de rassemblement aux chantiers est pris en charge par l'entreprise.

Les avenants de branches ou accords d'entreprise pourront, le cas échéant, déroger à ces dispositions si les conditions particulières d'emploi l'exigent et donnent lieu à des compensations d'autres natures aussi avantageuses.

### **ARTICLE 41 : DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS, EXCEPTIONNELS OU PROFESSIONNELS**

**1)** Les missions occasionnelles hors du lieu habituel du travail nécessitées par le service ne doivent pas entraîner, pour le salarié, une dépense supplémentaire.

Si du fait de sa mission, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile alors qu'il le faisait habituellement, les frais normaux de transport, de coucher ou de nourriture, sont à la charge de

l'employeur. Dans la mesure où l'employeur n'est pas à même d'assurer l'hébergement, la nourriture ou le transport, ces frais seront remboursés soit sur présentation de justificatifs, soit de façon forfaitaire, conformément à des modalités spécifiques à chaque entreprise. Le temps de trajet sera rémunéré au tarif normal.

Pour les missions de longue durée de Wallis et Futuna ou vice-versa, un voyage aller et retour sera accordé mensuellement.

**2)** Dans le cas d'élection législatives, élections des délégués du personnel ou autres élections à caractère officiel, l'employeur facilitera le déplacement de son personnel dans toute la mesure du possible, sur la même île. Dans tous les autres cas, les déplacements se feront par accord entre les parties ...

**3)** En cas de mutation du fait de l'employeur, ce dernier, prendra à sa charge les frais de déplacement et de déménagement de l'employé et de sa famille. L'attribution éventuelle d'une prime pourra être négociée en cas de déménagement pour couvrir les frais liés au déplacement et à l'installation.

---

## TITRE IX – CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

---

### **ARTICLE 42 : DROIT AU CONGÉ PAYÉ**

Le travailleur a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de « deux jours et demi » ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder « trente » jours ouvrables, sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément à l'alinéa précédent, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

### **ARTICLE 43 : CONGÉS PARTICULIERS**

**1 – Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans :** Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au premier janvier de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. S'ils en réclament le bénéfice, seuls donnent lieu à l'indemnisation les jours de congé qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

**2 – Femmes âgées de moins de 21 ans :** Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours bénéficient de deux jours et demi de congé supplémentaire par enfant à charge. Si le congé légal n'excède pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au premier janvier de l'année en cours.

**3 – Des accords de branches pourront être négociés pour l'attribution éventuelle de jours supplémentaires.**

### **ARTICLE 44 : ANNÉE DE RÉFÉRENCE - TRAVAIL EFFECTIF**

**1 –** L'année de référence ouvrant droit au congé annuel commence à la date d'embauche de chaque salarié.

**2** – Pour la détermination du droit aux congés payés, sont considérées comme mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail.

**3** – L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif est sans incidence sur les droits au congé que les salariés à temps plein sous-réserve d'avoir accompli les minima mensuels.

**4** – Définition du travail effectif :

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congé payé de l'année précédente,
- les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- les périodes de repos maternité,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
  - les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
  - les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale,
  - les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ou pour participation à des jurys d'examen,
  - les périodes de maladie dans la limite des durées faisant l'objet de garantis de salaire.

Toutes les autres interruptions suspensives du contrat de travail sont exclues des périodes assimilées à du travail effectif.

#### **ARTICLE 45 : PÉRIODE LÉGALE DES CONGÉS PAYÉS**

**1 – Les périodes de congé payé :** Elles doivent obligatoirement correspondre à des périodes de repos. Aucun travail rétribué ne peut être accompli durant ces périodes, sous peine de sanction.

Il doit être accordé au minimum, à chaque travailleur ayant acquis du congé, un repos d'une durée continue de 12 jours ouvrables chaque année sous réserve des dispositions indiquées au paragraphe 3 ci-après, relatif à l'autorisation exceptionnelle de cumul de congé payés.

**2 – Durée – Fractionnement du congé :** Le congé payé légal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé légal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 30 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les jours restant dus peuvent être pris après accord entre les parties en une ou plusieurs fois en fonction des possibilités du service auquel appartient les salariés.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 30 jours ouvrables sous réserve des dispositions relatives à l'autorisation de cumul (paragraphe 3) et d'accord individuel autorisé par l'employeur sur demande motivée du travailleur concerné.

**3 – Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés :** Afin de tenir compte des conditions géographiques et climatiques, il est admis que la jouissance du congé puisse être reporté dans la limite de trois années. Dans cette hypothèse, le salarié doit obligatoirement bénéficier de six jours ouvrables de repos par an compris entre deux dimanches.

La demande doit être formulée par écrit par le travailleur et être effectué antérieurement à

l'ouverture du droit au congé, l'accord des parties doit être stipulé clairement par écrit.

**4 – Information des travailleurs :** Les congés payés se prennent d'accord parties en fonction des possibilités de fonctionnement des entreprises et compte-tenu de la situation des bénéficiaires.

L'ordre des départs en congé est arrêté par le Chef d'entreprise après avis, s'ils existent, des délégués du personnel, et doit être communiqué aux salariés au maximum deux mois avant leur départ.

#### **ARTICLE 46 : INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ**

Elle se calcule au prorata du nombre de jours de congé pris en compte tenu du fait que, de la double règle exposée ci-après, c'est la règle la plus favorable au salarié qu'il convient d'adopter.

**1 – Règle du maintien du salaire :** Pendant la durée de son congé, le travailleur doit percevoir une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En ce qui concerne l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, il s'agit de l'horaire effectivement pratiqué dans l'établissement lors du congé du travailleur sauf si cet horaire a dû être exceptionnellement modifié du fait de l'absence du ou des travailleurs pour congé payé auquel cas l'indemnité sera calculée en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement.

Lorsque l'établissement ferme pendant la période de congé, l'horaire à prendre en considération est celui de la période de travail précédant le congé.

En aucun cas, cette règle ne saurait avoir pour effet de permettre à un salarié payé au mois de recevoir davantage au cours du mois pendant lequel il prend ses congés que si ce mois avait été intégralement travaillé.

**2 – Règle de la rémunération moyenne :** L'indemnité afférente au congé ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Par rémunération totale on entend inclure dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité, les éléments suivants :

Salaire de base y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires correspondant aux périodes de travail effectif ;

Les primes, gratifications, éléments accessoires du salaire, à l'exclusion :

- des éléments qui correspondent à des remboursements de frais, primes tendant la compensation d'un risque ou d'un inconvénient exceptionnel qui disparaît pendant le congé,
- des primes et gratifications qui ne sont pas effectuées par la prise de congé annuel (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat ...)

- L'indemnité de congé payé versée l'année précédente ;

- Les salaires reconstitués pour les périodes d'absence que la loi assimile à un temps de travail effectif pour le calcul du congé.

**3 –** Lorsque le congé est fractionné, ou bien lorsque, au moment où le congé est accordé, certains éléments de calcul font défaut, le salaire est maintenu comme si l'intéressé avait travaillé. Une rectification unique interviendra ensuite, s'il y a lieu, lorsque seront épuisés les droits à congé de la période de référence considérée ou lorsque tous les éléments de calcul seront connus.

4 – A l'indemnité proprement dite s'ajoute, le cas échéant, la valeur des avantages en nature, logement, nourriture, notamment, qui ne sont pas maintenus au salarié pendant son congé.

#### **ARTICLE 47 : INCIDENCE D'UN JOUR FÉRIÉ**

Tout jour légalement férié, chômé par les entreprises, situé dans une période de congé, ne peut être compté comme jour ouvrable.

- soit il prolonge les congés d'une journée,
- soit il n'est pas décompté des droits acquis par les travailleurs.

En revanche, si le jour férié tombe un jour non habituellement travaillé par les entreprises, il n'a aucune incidence sur le cours de congé payé.

#### **ARTICLE 48 : MALADIE PENDANT LES CONGÉS**

Deux cas sont à envisager :

Le travailleur tombe malade avant son départ en congé alors que l'ordre des départs était connu d'avance (cas d'un planning établi et affiché dans l'entreprise ou de la fermeture d'entreprise).

Dans ce cas, l'intéressé ne peut exiger, à son rétablissement qu'elle qu'en soit la date, de prendre effectivement les jours de congés qu'il n'a pu prendre du fait de sa maladie. En cas d'accident du travail, les droits à prise de congé sont maintenus.

Il conserve le droit de prendre effectivement son congé à une date ultérieure à fixer en accord avec le chef d'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de prise de congé sans planning établi d'avance.

Le travailleur tombe malade au cours de son congé : la maladie ne modifie pas le cours du congé. Le congé ne peut être ni prolongé, ni différé, ni donner lieu à une indemnisation supplémentaire du fait de l'employeur.

#### **ARTICLE 49 : INDEMNITÉ COMPENSATRICE**

Le travailleur dont le contrat de travail cesse alors qu'il n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article 46.

#### **ARTICLE 50 : JOURS FÉRIÉS**

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : payés :

- le 1<sup>er</sup> janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 28 avril, - le 1<sup>er</sup> mai,
- le 1<sup>er</sup> mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 29 juin,
- le 14 juillet,
- le 29 juillet,

Les huit jours fériés suivants sont chômés et

- le 1<sup>er</sup> janvier,
- le 28 avril,
- le 9 juin,
- le 14 juillet,
- le 29 juillet,
- le 15 août, l'Assomption,
- le 25 décembre, le jour de Noël.



- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël.

## **ARTICLE 51 : CHÔMAGE DES JOURS FÉRIÉS**

**1)** Le chômage des jours fériés n'emporte pas de réduction des salaires mensuels ou au forfait lorsque les conditions suivantes sont remplies par les travailleurs :

- trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré,
- présence au travail, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour de travail précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié.

**2)** Le salaire maintenu est le salaire habituellement perçu par l'intéressé sur la base de son horaire normal.

**3)** Les salariés qui ont travaillé un jour férié chômé par l'entreprise percevront une majoration de (– {) salaire égale à 100 % pour les heures effectuées au cours de cette journée.

**4)** Cas du 1<sup>er</sup> mai: dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre leur travail, les travailleurs occupés le premier mai percevront une majoration égale à 100 % pour les heures effectuées au cours de cette journée.

**5)** Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas au personnel du secteur hôtelier, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, ainsi qu'au secteur de l'animation et des loisirs, hors le 1<sup>er</sup> mai (cf, point 4 ci-dessus), elles pourront faire l'objet de mesures particulières dans l'accord de branche, compte tenu des spécificités de secteur.

---

## **TITRE X : AUTRES SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL**

---

### **ARTICLE 52 : MALADIE – ACCIDENTS HORS SERVICE**

**1)** En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, des dispositions suivantes, à condition d'avoir apporté la justification de cette incapacité dans les 48 heures.

#### **2) Indemnisation :**

##### **2.1 – Délai de carence avant indemnisation :**

Lors de chaque arrêt, l'indemnisation n'est due qu'à compter du 4<sup>e</sup> jour, les salaires n'étant pas dus sur les 3 premiers jours calendaires, sauf maladie chronique reconnue médicalement auquel cas le délai de carence est supprimé.

En cas d'hospitalisation, le délai de carence est également supprimé, quelle que soit la date de l'hospitalisation par rapport au premier jour de maladie.

##### **2.2 – Temps d'indemnisation et montant :**

Les temps d'indemnisation sont ouverts au personnel à compter de la fin de la période d'essai. Pendant la durée de ces absences, les travailleurs auront droit à leur salaire sur les bases suivantes :

- jusqu'à 1 an d'ancienneté : 1 mois à plein salaire,

- au-delà d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein salaire plus 1/2 mois de salaire par année supplémentaire avec un plafond de 3 mois d'indemnisation.

Dans l'hypothèse de création d'un régime d'assurance sociale, le chef d'entreprise concerné sera fondé à déduire de cette garantie le montant des indemnités journalières accordées par ledit régime.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

### 2.3 – Rémunération :

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devrait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour fixation de la rémunération.

Les dispositions relatives à l'indemnisation seront revues dans un délai au plus tard d'un an par accord de branches en fonction de la mise en place éventuelle d'un régime d'assurance maladie sur le territoire.

### 2.4 – Exclusion :

Les incapacités résultant d'accidents survenus alors que le salarié conduisait un véhicule en état d'ivresse devra avoir été médicalement constaté.

Dans ce cas, l'état d'ivresse devra avoir été médicalement constaté.

**3** – Lorsque les deux parents travaillent, ou lorsque l'un d'eux vit seul au foyer, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence de l'un des parents auprès d'un enfant seul, malade au foyer, l'absence pourra être prise et sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles fixées au paragraphe 2.2 ci-dessus, sans pouvoir dépasser quinze jours sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité. Dans le premier cas et pour éviter tout conflit entre employeurs, il est convenu que la mère peut-être absente par priorité.

**4** – Maladies ou accidents prolongés : la prolongation de l'indisponibilité au-delà d'une période de six mois peut entraîner cessation du contrat de travail. Cette cessation n'est pas imputable à l'employeur, elle ne peut donc entraîner de charges liées au licenciement ;

## **ARTICLE 53 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

Dans le cas, les délais de carence sont supprimés. Les salariés ouvrent droit à l'intégralité de leur salaire pendant six mois sous déduction des indemnités versées par l'assurance.

Les règles d'appréciation du salaire sont celles fixées par les articles qui précèdent.

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail est suspendu. Au cours de la suspension, le contrat ne peut être résilié qu'en raison d'une faute grave ou d'un cas de force majeure et de l'échéance d'un contrat à durée déterminée.

Le salarié victime d'un accident du travail dispose d'un droit à réintégration pendant 1 an suivant la date de consolidation de sa blessure, dans un emploi adapté à son état, lorsque l'entreprise peut en offrir un.

## **ARTICLE 54 : CONGÉS EXCEPTIONNELS**

Une autorisation d'absence exceptionnelle sera accordée aux travailleurs à l'occasion de certains événements et dans les conditions ci-après :

- un mariage du salarié ..... 2 jours
- naissance d'un enfant ..... 2 jours
- mariage d'un enfant ..... 2 jours
- décès d'un conjoint ou d'un enfant ..... 4 jours
- décès des frères et sœurs, pères et mères ..... 1 jour
- présélection militaire ..... dans la limite des 3 jours

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ils ne sont pas déductibles du congé annuel dans la limite de 10 jours.

## **ARTICLE 55 : AUTORISATIONS D'ABSENCE**

### **1 – Absence de courte durée :**

Des absences, dans la limite de 5 jours, à l'occasion d'événements à caractère familial, coutumier ou culturel, ou dues à des cas de force majeure (incendie, accident de la circulation, maladie du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant) pourront être autorisées, sans rémunération, sous réserve de l'accord de l'employeur.

### **2 – Congés pour exercice de fonctions :**

#### **2-1 : Membres du conseil d'Administration d'un organisme de sécurité sociale.**

Les travailleurs membres du conseil d'Administration de la CLR/CCPF peuvent participer aux délibérations de cet organisme pendant les heures de travail sans que leur rémunération mensuelle subisse d'abattement, de ce fait.

#### **2-2 : Assesseurs au Tribunal de Travail.**

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés assesseurs au tribunal du Travail le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. L'exercice des fonctions pendant le temps de travail ne doit pas entraîner de diminution de salaire pur l'assesseur salarié.

**2-3 :** Dans tous les cas, les travailleurs exerçant de telles fonctions doivent prévenir leur employeur suffisamment tôt afin que leur absence occasionne le moins de perturbation possible dans le fonctionnement de l'entreprise.

### **3 – Règles particulières aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale au Sénat au Conseil de Gouvernement et à l'Assemblée Territoriale :**

#### **3-1 : Candidats.**

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats aux mandats ci-dessus, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables. Cette absence peut être imputée, sur demande de l'intéressé, sur celle des congés payés acquis à la date du premier tour de scrutin. Sinon, elle n'est pas rémunérée. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et des droits éventuellement liés à l'ancienneté.

#### **3-2 : Élus.**

Le contrat de travail d'un salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, membre des organismes énumérés ci-dessus est, sur demande de l'intéressé, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat.

**4 – Dans le cas de remplacement d'un travailleur absent, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi ; sous la forme d'un contrat à durée déterminée.**

**ARTICLE 56 : CONGÉS D'ÉDUCATION OUVRIÈRE ET DE FORMATION**

Voir Article 12 du présent accord.

**ARTICLE 57 : PROTECTION DE LA MATERNITÉ**

**1** – Sauf faute grave de l'intéressée ou impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, pour des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement ou à l'adoption, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit.

Le salarié peut, dans cette hypothèse quitter son travail sans préavis et sans avoir à payer une indemnité de rupture de contrat.

– pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> enfants : pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

– à partir du 3<sup>e</sup> enfant : pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissance multiple : la période de suspension du contrat de travail postérieure à l'accouchement se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension peut être prolongée jusqu'au terme des quatorze, seize ou dix-huit semaines.

En cas de maladie attestée par certificat médical, la durée de suspension du contrat de travail peut être allongée de la durée de la maladie, dans la limite de deux semaines avant la date d'accouchement, et de quatre semaines après celui-ci.

Ces périodes de suspension ouvrent droit aux indemnités versées par la Caisse de Compensation des Prestations Familiales en application de l'article 116 du code du travail.

**3** – L'adoption donne droit à la suspension du contrat du travail à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer pendant dix semaines.

**4** – La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail. L'employeur est tenu de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait avant la suspension de son contrat de travail.

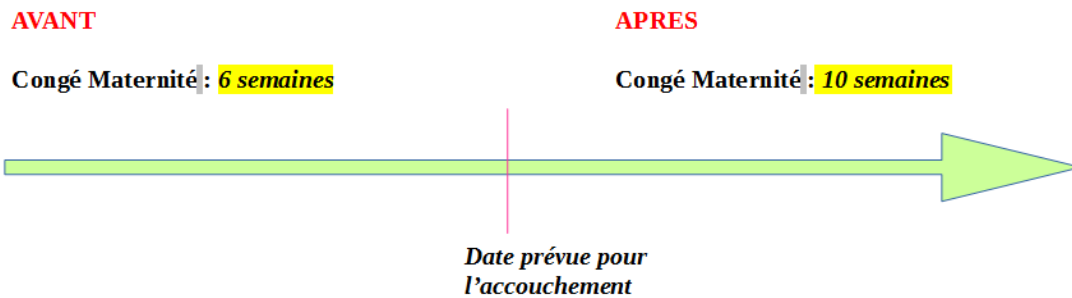
**5** – La mère salariée peut résilier son contrat de travail à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni payer de ce fait d'indemnité de rupture.

Elle conserve une priorité de ré-embauchage dans les emplois auxquelles sa qualification lui permet de prétendre, pendant une période de un an suivant la rupture de contrat.

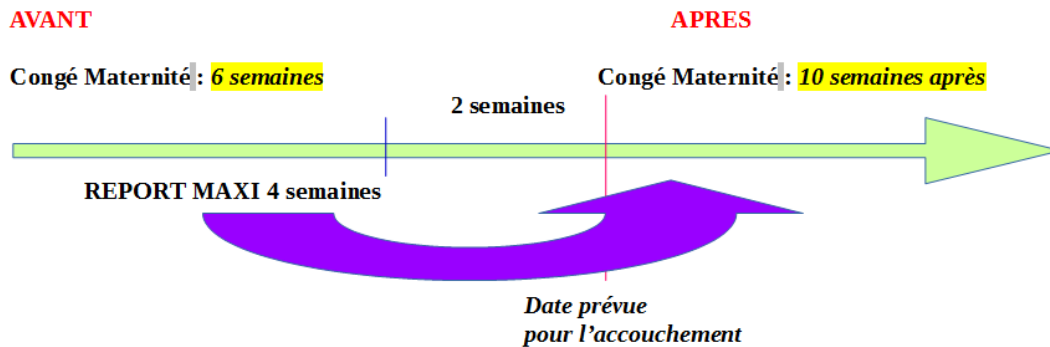
L'information de la résiliation du contrat doit être effectuée au moins quinze jours à l'avance par lettre recommandée. La demande de réintégration doit être sollicitée dans les mêmes formes.

**Article 1** - La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

**SCHEMA N°1: Accouchement et date de congé = 16 semaines**

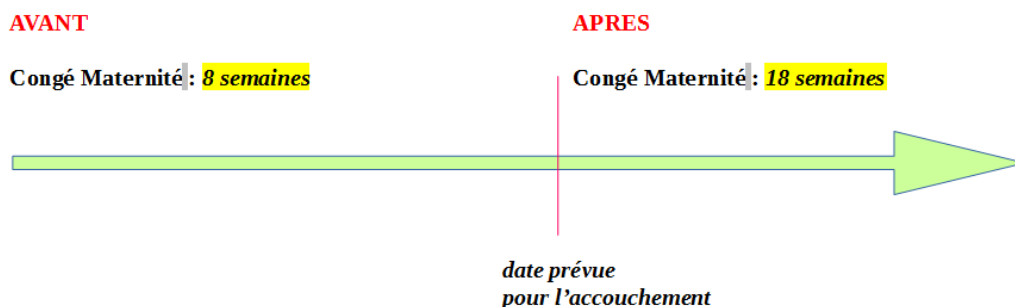


À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de quatre semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.



**Article 2** - Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

**SCHEMA N°4: Naissance Multiple soit 2 enfants en charge au moins ou 2 enfants déjà nés = 26 semaines.**



**Article 3** - À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période

*Fo/um.  
F.P*

postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

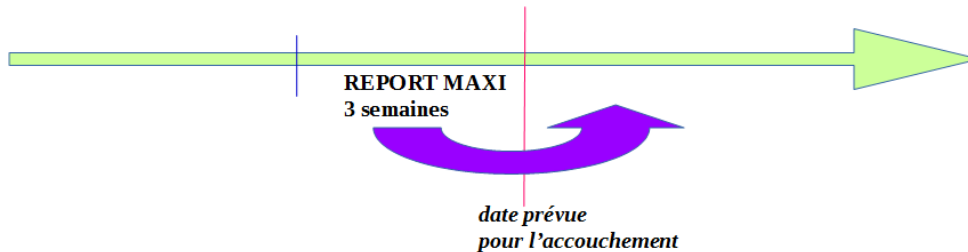
**SCHEMA N°5** : Suite à la demande de la salariée et d'un avis favorable de la part du professionnel de la santé : 26 semaines.

**AVANT**

Congé Maternité : 8 semaines

**APRES**

Congé Maternité : 18 semaines



**Article 4** - Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

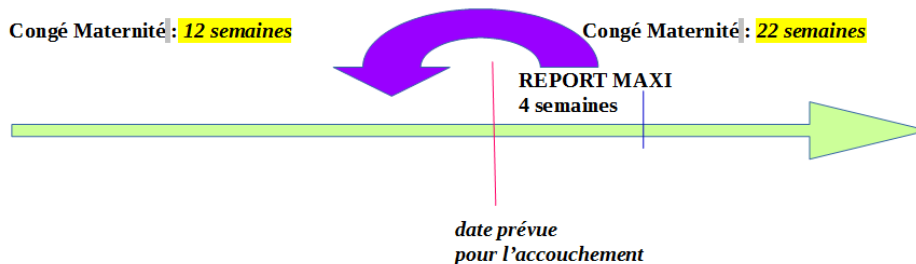
**SCHEMA N°2** : Naissance Multiple soit 2 enfants = 34 semaines

**AVANT**

Congé Maternité : 12 semaines

**APRES**

Congé Maternité : 22 semaines



2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

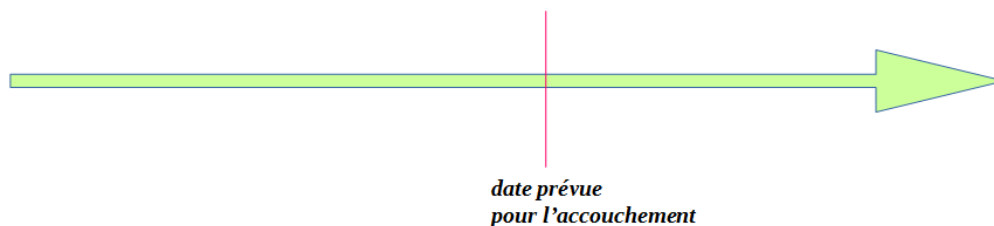
**SCHEMA N°3** : Naissance Multiple soit 3 enfants = 46 semaines.

**AVANT**

Congé Maternité : 24 semaines

**APRES**

Congé Maternité : 22 semaines

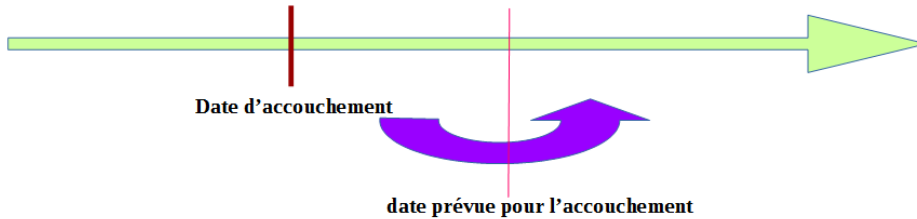


**Article 5** – Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles précédents.

**SCHEMA N°6: Accouchement avant la date présumée: congé prolongé.**

**SUSPENSION DU CONTRAT:**

- 16 semaines
- 26 semaines
- 34 semaines
- 46 semaines



## **ARTICLE 58 : OBLIGATIONS NATIONALES, PÉRIODES D'INSTRUCTION**

Le contrat est suspendu pendant la durée des périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles l'employeur et le salarié pourraient être astreints.

---

## **TITRE XI – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

---

### **ARTICLE 59 :**

**1** – En ce qui concerne l'hygiène et la sécurité de travailleurs, le présent accord interprofessionnel s'en réfère aux prescriptions générales édictées par les lois et règlements territoriaux en vigueur.

**2** – En dehors de l'application des dispositions légales et réglementaires dont il est fait mention au code du travail, les employeurs s'engagent, en accord avec les délégués du personnel, à rechercher le moyen le plus appropriés pour assurer la sécurité du personnel. Les salariés s'engagent, pour leur part, à utiliser au mieux les moyens de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

**3** – Lorsqu'une tenue particulière\* est imposée, dans le travail, sa fourniture est à la charge de l'employeur.

(\*) : voir règle à prendre en CCT et voir Convention

---

## **TITRE XII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

---

### **ARTICLE 60 : CONTRAT À DURÉE DETERMINÉE**

Le contrat prend fin à l'échéance du terme fixé lorsque le contrat a été conclu pour une durée prévue fixée d'avance.

### **ARTICLE 61 : CONTRAT A DURÉE INDETERMINÉE**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser :

– à l'initiative du travailleur (démission) sous réserve du respect d'un délai de préavis conformément à l'article 62 ci-après.

– ou de l'employeur sous réserve du respect :

- de la procédure de licenciement, se référer au 61.1 ci-dessous
- éventuellement d'une indemnité de licenciement conformément à l'article 63 ci-après, pour toutes causes indépendantes de la volonté des parties et/ou convenus à l'avance.

**61-1 :** L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire qui s'exerce, le cas échéant, dans le respect du règlement intérieur de l'entreprise établissant l'échelle des sanctions.

Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Il peut être prononcé pour faute grave qui emporte licenciement sans préavis ni indemnités d'aucune sorte.

La décision de licenciement peut être précédée d'une mise à pied conservatoire, au moment où l'employeur a connaissance des faits reprochés au salarié. C'est une suspension du contrat de travail dans l'attente de la décision. À l'issue de cette période qui ne peut excéder 30 jours calendaires, le salarié est soit réintégré, soit licencié.

**61-2 :** L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ou tout moyen permettant de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable doit avoir lieu dans les dix jours ouvrables après la présentation de la lettre.

En cas de mise à pied conservatoire prononcé avant l'entretien préalable le salarié ne pourra l'invoquer pour ne pas assister à l'entretien.

**61-3 :** Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

**61-4 :** Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou un représentant de personnel il peut se faire assister par un représentant d'un syndicat représentatif.

**61-5 :** Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou la remise en main propre contre décharge ou tout moyen permettant de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

L'employeur doit respecter un jour de réflexion après la date prévue de l'entretien préalable avant d'envoyer ou remettre la lettre de licenciement. La notification du licenciement doit intervenir au plus tard 30 jours après la date de l'entretien.



**61-6 :** La contestation de la procédure de licenciement est portée devant le tribunal du travail.

#### **ARTICLE 62 : PRÉAVIS RÉCIPROQUE**

Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre qu'une faute grave commise par le travailleur, ou autre qu'un cas de force majeure, le délai-congé est de :

- deux semaines pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de six mois,
- un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue de plus de six mois,
- un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de six mois exerçant des fonctions de maîtrise,
- trois mois, pour ce travailleur, ayant une ancienneté continue de plus de six mois.

Ce délai congé est d'au minimum de deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté de plus de deux ans en cas de licenciement autre qu'une faute grave.

En cas de licenciement, l'inobservation du délai-congé par l'une ou l'autre des parties ouvre droit, sauf faute grave du salarié à une indemnité compensatrice distincte de l'indemnité de licenciement.

Pendant la durée du préavis le salarié a le droit de s'absenter 1 jour par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi. Cette durée est répartie par accord entre les parties.

#### **ARTICLE 63 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Lorsque le travailleur compte deux ans d'ancienneté\* continue au service du même employeur, il a droit, sauf en cas de faute grave ou en cas de force majeure, ou en cas de départ à la retraite, à une indemnité minimum de licenciement calculée sur la base :

- de 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté, pour les agents ayant moins de dix ans d'ancienneté ;
- de 1/2 mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans, calculé sur la deuxième période.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le tiers du salaire des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement\* ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

(\*) : Voir aussi article 51 bis du code du travail

#### **ARTICLE 64 : SERVICE NATIONAL – PRÉPARATION DÉFENSE**

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail pour la détermination de la durée de congé annuel.

#### **ARTICLE 65 : DÉPART A LA RETRAITE**

**1) Départ à l'initiative du salarié :** Tout salarié qui prend l'initiative de quitter l'entreprise pour faire liquider sa pension de retraite auprès de la CPS/WF, (C.L.R), aura droit à une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, fixée :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporise.

Le salarié doit respecter un délai congé de départ à la retraite d'au minimum deux mois.

**2) Départ à l'initiative de l'employeur :** La mise à la retraite d'un salarié est une possibilité laissée à un employeur de mettre fin au contrat de travail d'un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit à la retraite de la CPS/WF.

Elle s'analyse comme un licenciement. Dans ce cas l'indemnité de mise à la retraite est égale à l'indemnité prévue à l'article 63.

Le délai congé à respecter est identique au délai congé de licenciement de l'article 63.

#### **ARTICLE 66 : DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES**

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité soit de l'ensemble de l'entreprise, soit de certaines sections ou certains services, la direction en informera l'Inspecteur de Travail, et s'ils existent, les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'elle compte prendre en présence de cette situation.

Les délégués du personnel pourront présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler leurs remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

**1** – Réduction, autant que possible pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail du secteur concerné par la mesure, l'horaire hebdomadaire pouvant devenir inférieur à 39 heures.

**2** – Modification de la répartition du travail du personnel relevant du secteur concerné par la mesure.

**3** – Repos par roulement.

#### **ARTICLE 67 : ORDRE DES LICENCIEMENTS**

Si l'employeur décide de procéder à un licenciement collectif pour cause économique, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte :

- de l'aptitude professionnelle,
- des charges familiales, de l'ancienneté.

À cet effet, à égalité d'aptitude professionnelle, il sera tenu compte ensuite de l'ancienneté, celle-ci étant majorée de un an pour le salarié marié dont le conjoint ne travaille pas et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les salariés compris dans un licenciement collectif pour cause économique bénéficieront d'une priorité de ré-embauchage durant le délai de un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Les lettres de notification de licenciement devront faire mention de la priorité de l'emploi dont bénéficient les salariés concernés par la mesure.

---

## TITRE XIII – DISCIPLINE

---

### ARTICLE 68 : SANCTIONS

Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur.

Les parties rappellent qu'en application du code du travail, les amendes sont interdites.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les sanctions sont fixées par le règlement intérieur.

Elles peuvent comprendre, quelle que soit l'effectif de l'entreprise :

- des avertissements écrits :
- des mises à pied, dans la limite de huit jours :
- de licenciement dans les conditions prescrites par le présent accord.

Dans un souci de développement des entreprises et de l'emploi et de préservation de l'harmonie sociale, les parties conviennent particulièrement d'unir leurs efforts en vue de la lutte contre l'alcoolisme et contre l'absentéisme.

---

## TITRE XIV – CUMULS D'EMPLOI – TRAVAIL ILLÉGAL – CONTRÔLE

---

### ARTICLE 69 : CUMULS D'EMPLOIS

Dans le cas de cumul d'emplois, aucun salarié visé par le présent accord ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions au-delà de la durée légale du travail telle qu'elle ressort des lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord conviennent de ne pas apporter assistance aux membres de leurs organisations respectives qui ne respecteraient pas ce principe, et se réservent la possibilité de déposer plainte auprès de la juridiction compétente.

### ARTICLE 70 : TRAVAIL ILLÉGAL

Le travail totalement ou partiellement dissimulé est interdit.

Il est également interdit d'avoir recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

Sont toutefois exclus des interdictions ci-dessus les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage, la réparation de dommages causés aux logements des particuliers du fait de la survenance d'une catastrophe naturelle.

**1.** Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice habituel, à but lucratif, d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne, physique ou morale, qui, intentionnellement ne procède pas aux formalités obligatoires d'enregistrement de cette activité ou aux déclarations fiscales, parafiscales ou sociales inhérentes à sa création ou à sa poursuite.

**2.** Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le fait pour tout employeur :

**a)** Soit de ne pas remettre à chacun des travailleurs qu'il emploie, lors du paiement de la rémunération, un bulletin de salaire et de ne pas l'inscrire sur le registre des employeurs ;

**b)** Soit de ne pas procéder à la déclaration de chacun des salariés employés à la Caisse des Prestations Sociales des îles Wallis et Futuna (CPS.WF) et se soustraire au paiement des cotisations sociales afférentes.

**c)** Soit, satisfaisant à ces obligations, de délivrer, même avec l'accord du travailleur, un bulletin de salaire mentionnant un nombre d'heures de travail inférieur au nombre d'heures réellement effectuées.

Les activités mentionnées au point 1, ci-dessus, sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif lorsque leur fréquence ou leur importance est établie, ou s'il s'agit d'activité artisanales si elles sont effectuées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature un caractère professionnel, ou lorsque la facturation est absente ou frauduleuse.

## **ARTICLE 71 : EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS**

Un étranger ne peut exercer une activité professionnelle salariée aux îles Wallis et Futuna sans avoir obtenu au préalable l'autorisation nécessaire.

Nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée dans les îles Wallis et Futuna.

## **ARTICLE 72 : CONTRÔLE**

### **1. Registre de l'employeur :**

L'employeur doit tenir constamment à jour, dans l'entreprise, un registre dit « registre d'employeur » (cf. en ANNEXE IV, à titre indicatif modèle de registre des employeurs).

Sur la couverture doit être mentionné : « Registre de l'employeur » avec nom de l'entreprise et du responsable.

Les pages doivent être numérotées de la 1<sup>ère</sup> à la dernière. Ce registre comprend trois parties :

- La première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise : nom, prénom, date d'entrée et éventuellement de sortie, nature du contrat, (contrat à durée déterminée ou indéterminée, temps complet ou temps partiel éventuellement titre de séjour), qualification et emploi tenu ;

- La deuxième, toutes les indications concernant le travail effectué, les salaires versés à chacun des salariés et les congés pris par ces derniers ;
- La troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

## **2. Immatriculation, des employeurs à la Caisse de Prestations Sociales des Îles Wallis et Futuna**, (CPS.WF), déclaration d'embauche et versement des cotisations sociales :

Tout employeur employant des salariés sur le Territoire des îles Wallis et Futuna doivent être immatriculé à la CPS.WF, y compris pour les employés de maison et/ou travailleurs occasionnels.

L'employeur doit déclarer dans les 48 heures à la CPS.WF toute embauche ou toute rupture de contrat de travail.

La cotisation du salarié est précomptée sur sa rémunération à chaque paye et mentionnée sur le bulletin de salaire. Le travailleur ne peut s'opposer au prélèvement de cette cotisation. Le versement du salaire ainsi payé vaut acquis de cette cotisation à l'égard du travailleur de la part de l'employeur.

L'employeur est responsable du versement des cotisations patronales et salariales.

## **TITRE XV – EXTENSION – SANCTION DU NON-RESPECT DE L'AIT**

### **ARTICLE 73 : EXTENSION DE L'AIT**

Les parties signataires du présent accord demandent, conformément aux dispositions de l'article 76 du code du travail, que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension rendant obligatoires ses dispositions pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, tel que défini à l'article 1.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective est demandée pour la durée de la convention définie à l'article 2 et aux conditions prévues ci après, article 74.

### **ARTICLE 74 : SANCTIONS DU NON-RESPECT DE L'AIT**

1. Outre les pénalités prévues au code du travail, articles 219 à 233, sanctionnant les non-respects de dispositions du code du travail, et, en conséquence, les dispositions de même nature de l'AIT :

- Article 68, discipline, sanctions, interdiction des amendes ;
- Article 14, entrave à la désignation et au fonctionnement des délégués du personnel ;
- Article 71, emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière ;
- Article 59, non-respect des règles d'hygiène et sécurité ;

sont également passibles de sanctions pénales (en application du décret n°95-214 du 21 février 1995 fixant pour le territoire des îles Wallis-et-Futuna les pénalités applicables aux infractions à certaines dispositions du droit du travail), amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>e</sup> classe, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux dispositions visées :

**a)** Le fait, par toute personne, d'employeur un travailleur étranger démunie du titre l'autorisant à exercer une activité salariée dans le territoire ou muni d'un titre établi pour une profession autre que celle qui est réellement exercée, (article 71 du présent accord).

Est également passible de sanctions pénales (en application du décret n°95-214 du 21 février 1995 fixant pour le territoire des îles Wallis-et-Futuna les pénalités applicables aux infractions à certaines

dispositions du droit du travail), amende prévue pour les contraventions 4<sup>e</sup> classe, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux dispositions visées :

**b)** Le fait, par tout employeur lié par une convention ou un accord collectif ayant fait l'objet d'un arrêt d'extension, de payer des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou cet accord, (articles du présent accord, 35 : salaires, 39 : primes et indemnités).

En application des dispositions de l'alinéa 6 de l'article 9 de la Loi n°61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire de l'outre-mer, modifiée, les infractions aux arrêtés du chef de territoire peuvent être sanctionnées par les tribunaux selon une échelle de peines établie par l'administrateur supérieur, ne pouvant dépasser les maxima établis pour les peines de simple police (Arrêté 1992 n°2252 du délégué du gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les îles Wallis et Futuna, du 11 décembre 1992, modifiant l'échelle des peines pouvant sanctionner les infractions aux arrêtés de M. le Préfet, administrateur supérieur chef du territoire des îles Wallis et Futuna).

Pourront ainsi être sanctionnées par l'arrêté de M. le préfet, Administrateur Supérieur des îles Wallis et Futuna portant extension du présent accord les infractions aux dispositions suivantes :

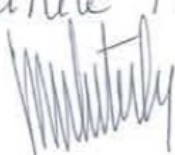
- De l'amende prévue par les contraventions de 3<sup>e</sup> classe : les infractions aux dispositions de l'article 37 et 38 (salaires et bulletins de salaires), de l'article 72 point 1 (registre de l'employeur), amende appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.

- De l'amende prévue pour les contraventions de 4<sup>e</sup> classe : les infractions aux dispositions de l'article 24 (heures supplémentaires), article 51 (chômage des jours fériés), amende appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.

- De l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe : les infractions aux dispositions des articles 33 (égalité de rémunération), 42, 43, 45 et 46 (congrés payés), article 70 (travail illégal).

Fait à Mata-Utu, le 10 Juillet 2017.

Le syndicat UTFO  
des îles Wallis et Futuna :

Pour Force Ouvrière  
Ulutué Michel  


La fédération des artisans et PME  
de Wallis-et-Futuna :

Fédération artisanale  


**ACCORD INTERPROFESSIONNEL TERRITORIAL  
BAREME DES SALAIRES AU 01/07/2014**

La rémunération mensuelle est égale à l'indice 100 au SMIG en vigueur, (base 169h).  
Pour les indices 110 à 400, la rémunération mensuelle est égale au SMIG en vigueur, (base 169h), auquel s'ajoute le produit de la différence entre l'indice de la classification du salarié et l'indice 100 par la valeur du point AIT décidée par les partenaires sociaux dans le cadre du présent accord (formule :  $SMIG + [(indice\ i - 100) \times (valeur\ point\ AIT)]$ )

(Article 35 de l'AIT)  
Valeur du point : 600F.CFP

NIVEAU	Ech.	Indices	Valeur du point AIT : 600 F.CFP	
I	1	100	90 000	
		110	96 000	
		120	102 000	
	2	130	108 000	
		140	114 000	
		150	120 000	
	3	160	126 000	
		II	170	132 000
			180	138 000
190	144 000			
200	150 000			
III	1	220	162 000	
		230	168 000	
	3	240	174 000	
		250	180 000	
		260	186 000	
		280	198 000	
IV	1	270	192 000	
		290	204 000	
	3	300	210 000	
		310	216 000	
		330	228 000	
		350	240 000	
V	1	320	222 000	
		340	234 000	
	3	360	246 000	
		380	258 000	
		390	264 000	
		400	270 000	