

Classification.	N° du texte.	Date de signature.
TE 1 136	10293	26-10-81

ARRETE DU 26 OCTOBRE 1981

portant extension de la convention collective du commerce et des services commerciaux du département de Saint-Pierre-et-Miquelon.

(Journal officiel - N. C. du 4 décembre 1981.)

Le ministre du travail,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L. 133-10, L. 133-16 et R. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu la convention collective du commerce et des services commerciaux du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 1<sup>er</sup> janvier 1980 (dispositions générales, une annexe « Champ d'application » et une annexe « Classifications professionnelles et salaires », modifiée par accords du 1<sup>er</sup> juin 1981) ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 23 août 1981 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. — Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective du commerce et des services commerciaux du département de Saint-Pierre-et-Miquelon du 1<sup>er</sup> janvier 1980 (Dispositions générales, une annexe « Champ d'application » et une annexe « Classifications professionnelles et salaires » modifiée par accords du 1<sup>er</sup> juin 1981), à l'exclusion :

Du paragraphe « Base de calcul » de l'article 9 ;

Des termes « ou éventuellement un autre jour avec l'accord des deux parties » figurant au deuxième alinéa du paragraphe « Horaire hebdomadaire de travail de six jours » de l'article 11 ;

Des termes « les congés supplémentaires légaux et... » figurant au deuxième alinéa du paragraphe « Durée » de l'article 14.

Les dispositions du dernier alinéa du paragraphe 2 « Dénonciation » de l'article 2 B sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 132-7 (1<sup>er</sup> alinéa) du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 3 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Les dispositions du paragraphe « Indemnité de licenciement » de l'article 9 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) et de l'article L. 122-10 du code du travail.

Les dispositions de l'article 9 A sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions de l'article 10 sont étendues sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et des articles L. 122-32.1 et suivants du code du travail.

Les dispositions de l'article 13 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail.

Les dispositions de l'article 15 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 3 de l'accord annexé) et celles du paragraphe « Autorisation d'absence » sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 susvisée (art. 4 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 16 A sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail ainsi que les dispositions des accords de salaires relatives à la rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans.

Art. 2. — L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de ses annexes susvisées est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. — Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1<sup>er</sup>.

Fait à Paris, le 26 octobre 1981.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
D. BALMARY.

## CONVENTION COLLECTIVE

DU COMMERCE ET DES SERVICES COMMERCIAUX  
DU DÉPARTEMENT DE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON DU 1<sup>er</sup> JANVIER 1980

### *Dispositions générales.*

#### Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective régit les conditions de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité dans le département ressortit sur les professions définies dans le champ d'application de la convention collective (voir en annexe I) et, d'autre part, les salariés occupés par ces employeurs dans le département ou engagés par eux dans ce département ou envoyés en déplacement sans changement de résidence.

#### Article 2.

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou par équipe, lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à la signature dudit accord.

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

Toutefois cet article ne concerne pas les classifications professionnelles. Les salariés seront donc reclassés en fonction des nouvelles normes de classification professionnelles contenues dans la présente convention collective.

#### Article 2 A.

Les parties conviennent de se réunir chaque année dans les dix derniers jours d'avril et d'octobre afin de réexaminer les taux de salaires et accessoires.

#### Article 2 B.

##### *Procédure de révision et de dénonciation.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

##### 1° Révision.

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

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

##### 2° Dénonciation.

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant d'un mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

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

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

### 3° Interprétation de la convention.

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

La commission est composée, en principe, en nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention.

De préférence, les membres de cette commission seront choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente adressée aux autres organisations signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum d'un mois.

### Article 3.

#### *Droit syndical (liberté d'opinion).*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

A ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

A ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

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

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

Les opinions des travailleurs ;

Leur adhésion à tel ou tel syndicat ;

Le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les parties contractantes s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au chef d'entreprise dès réception et au plus tard au moins trois jours à l'avance, bénéficiera d'une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Pour une même entreprise, l'autorisation d'absence ne pourra être accordée que pour un salarié par fraction de cinquante.

Au cas où des salariés participeront à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans le cadre de cette convention, le temps de travail perdu sera payé par l'em-

ployeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre ces organisations, en ce qui concerne notamment le nombre de salariés appelés à y participer et le temps consacré à ladite commission.

Ces salariés seront tenus d'informer leur employeur, préalablement, de leur participation à des commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

#### Article 4.

##### *Droit syndical dans les entreprises.*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, conformément au respect des droits et des libertés garanties par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent librement s'organiser dans les entreprises, selon des dispositions au titre I<sup>er</sup> du livre IV du code du travail, et notamment l'article L. 412-4. C'est-à-dire :

- a) Libre constitution des syndicats ;
- b) Réunion des syndiqués une fois par mois ;
- c) Liberté des collectages des cotisations, d'affichage et de diffusion des journaux et des tracts syndicaux ;
- d) Local obligatoire dans les établissements de plus de cinquante salariés ;
- e) Heures payées aux délégués syndicaux à partir de cinquante salariés ;
- f) Des accords peuvent améliorer ces dispositions dans les conventions collectives d'entreprises.

#### Article 5.

##### *Délégués du personnel.*

(Art. L. 420-1 et L. 431-1 du code du travail.)

La représentation des ouvriers par les délégués du personnel est réglée par les dispositions législatives en vigueur, et notamment pour l'article L. 420-1 du code du travail.

La direction devra afficher les listes des candidats au moins quarante-huit heures à l'avance pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Le nombre des délégués du personnel est fixé, comme indiqué dans le code du travail, selon l'effectif de l'établissement (nombre de salariés, cadres compris).

Sont éligibles les salariés ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

#### Article 6.

##### *Bulletin de paie.*

Il sera remis à chaque salarié lors de la paie un bulletin de salaire conforme à l'article R. 143-2 du code du travail.

Article 7.

*Période d'essai.*

Dans le cas d'une période d'essai, l'embauchage d'un salarié n'est confirmé qu'à l'expiration de cette période.

La durée de la période d'essai est fixée conformément aux usages de la profession dans la circonscription du lieu d'embauchage sans pouvoir excéder deux mois.

Pendant toute la durée de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis à observer.

Article 8.

*Epreuve d'essai.*

Au cas où une épreuve d'essai serait effectuée, le temps passé à l'accomplissement de cette épreuve sera rémunéré au taux du salaire minimum officiel de l'emploi correspondant. La durée de l'épreuve d'essai sera fixée conjointement entre le salarié et l'employeur ou son mandataire.

Article 8 A.

*Ancienneté.*

Pour l'application de la présente convention, à l'exception de dispositions particulières de l'ancienneté dans l'entreprise, on entend par présence continue dans la même entreprise le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Le contrat ne sera considéré comme suspendu que pour les raisons limitatives suivantes :

Maladie temporaire d'une durée supérieure à la durée du délai prévu dans l'article 10 ;

Grossesse et maternité ;

Obligations militaires ;

Accomplissement des fonctions publiques professionnelles ;

Congés pour convenance personnelle avec autorisation expresse de l'employeur.

Pour la détermination de la durée de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs chez le même employeur, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute ~~grave~~ *triviale*.

Article 9.

*Rupture du contrat de travail. — Préavis.*

(Voir exclusion et réserves figurant dans l'arrêté.)

Le préavis représente le temps donné à chacune des parties contractantes pour :

En cas de départ volontaire, permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement de l'ouvrier démissionnaire ;

En cas de licenciement, permettre à l'ouvrier licencié de rechercher un nouvel emploi sur la base du temps payé qui lui est alloué.

Le salarié devra prévenir de sa démission son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, le départ du préavis débutera le jour indiqué par le cachet de la poste.

Les délais de préavis seront les suivants :

ANCIENNETÉ	PERSONNEL EMBAUCHÉ à l'heure, à la journée ou à la semaine.	PERSONNEL EMBAUCHÉ au mois et agents de maîtrise.
Trois mois.....	<del>1 jour.</del>	7 jours.
Trois mois à six mois....	<del>7 jours.</del>	1 mois.
Six mois à deux ans.....	<del>1 mois.</del>	1 mois.
Plus de deux ans.....	<del>2 mois.</del>	2 mois.

Les délais de préavis pourront être réduits, après accord entre les deux parties, en cas de démission comme de licenciement.

#### Entretien préalable.

Dans une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié ayant plus d'un an de présence à l'entreprise, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée, en lui indiquant l'objet de la convocation.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. La lettre de préavis ne peut être expédiée qu'un jour franc après cet entretien (art. L. 122-14-1 du code du travail). Dans les entreprises de moins de onze salariés une simple lettre recommandée avec accusé de réception suffit.

Dans les dix jours qui suivent son départ de l'entreprise le salarié voulant contester la valeur de son licenciement doit demander à son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de lui communiquer par écrit et sous délai de dix jours les causes réelles et sérieuses de son licenciement (art. L. 122-14 du code du travail).

#### Heures de recherche d'emploi.

##### Départ volontaire et licenciement :

En cas de départ volontaire les heures de recherche d'emploi ne sont pas rémunérées.

En cas de licenciement les heures de recherche d'emploi sont rémunérées.

Le nombre d'heures de recherche d'emploi est identique que ce soit pour un départ volontaire ou un licenciement et est fixé comme suit :

Préavis de sept jours ou moins : néant ;

Autre préavis : deux heures par semaine fixées en accord avec l'employeur ou son mandataire, en cas de désaccord elles sont fixées alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

##### Indemnités de licenciement :

Selon l'ancienneté :

En cas de licenciement non motivé par une faute grave il sera alloué aux salariés une indemnité de licenciement, distincte du préavis selon les termes de l'article L. 122-9 et suivant du code du travail, calculée sur les bases suivantes :

A partir de deux ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le 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 temporis*.

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

Pour les ouvriers payés à l'heure ayant plus de deux ans d'ancienneté, l'indemnité sera égale à vingt heures par année de présence.

#### Ancienneté :

Pour l'application des dispositions de cet article, on entend par ancienneté de l'intéressé chez le même employeur :

Le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi chez cet employeur situé hors du département, quels qu'aient été ses emplois successifs, la durée éventuelle de suspension des contrats et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'employeur.

La durée des interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles que définies au titre 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1<sup>er</sup> de ladite ordonnance.

La durée des interruptions pour :

- a) Périodes militaires obligatoires ;
- b) Maladie, accident ;
- c) Congés payés annuels ou autorisations d'absence exceptionnelles prévues par les conventions collectives.

#### Cessation d'entreprise :

La cessation d'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue en cas de licenciement.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Néanmoins, pour qu'il y ait reprise obligatoire des contrats de travail en cours par le nouvel employeur, il faut qu'il y ait identité d'entreprise : il doit s'agir de la même entreprise qui continue à fonctionner sous une direction nouvelle tout en conservant son activité antérieure.

Base de calcul :

Majoration :

En cas de licenciement d'un salarié âgé de plus de soixante ans à la date prévue d'expiration du préavis, effectué ou non, qui lui est applicable, le montant de l'indemnité de licenciement, tel qu'il est fixé ci-dessus, sera majoré de 10 p. 100.

#### Article 9 A.

*Prime de départ à la retraite.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté chez le même employeur ou l'établissement à :

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 à prendre en considération est celui défini comme en matière d'indemnité de licenciement.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

**Article 10.**

*Maladie ou accident.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Tous salariés horaires, mensualisés ou mensuels, sauf travailleurs à domicile, salariés des entreprises de travail temporaire, travailleurs saisonniers, travailleurs intermittents peuvent prétendre au versement de leur salaire en cas de maladie ou accident dans les conditions suivantes :

**Conditions :**

- Avoir trois mois d'ancienneté dans la même entreprise ;
- Etre pris en charge par la sécurité sociale ;
- Etre soigné en territoire français, ou pays de la Communauté européenne ou Canada et Etats-Unis ;
- Justification par certificat médical dans un délai de quarante-huit heures.

**Dispositions :**

Durées pendant lesquelles le salarié perçoit son salaire déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

*Taux d'indemnisation.*

ANCIENNETÉ dans l'entreprise.	HORAÏRES	MENSUALISÉS	MENSUELS
	P. 100.	P. 100.	P. 100.
Plus de 3 mois et de moins de deux ans.....	15 jours... 100	1 mois... 100	1 mois... 100
Deux ans et plus .....	1 mois... 100	1 mois... 100 1 mois... 66	2 mois... 100

Il est précisé que tout salarié embauché comme horaire et répondant aux conditions ci-dessus énoncées se voit appliquer lorsqu'il est employé pendant au moins huit mois les conditions d'indemnisation prévues pour les mensualisés.

*Arrêt du travail.*

Les absences résultant de maladie ne constituent pas une rupture de travail lorsque, sauf cas de force majeure, elles ont fait l'objet, dans les trois jours d'une notification de l'intéressé au chef d'entreprise ou à son représentant. La justification de la maladie par certificat médical sera toujours exigée.

Toutefois, le chef d'entreprise pourra effectuer le licenciement de l'ouvrier malade lorsqu'il sera obligé de procéder au remplacement de l'intéressé avant la date présumée de son retour.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant un délai qui ne pourra dépasser soit trois mois après la fin de la maladie, soit la fin du chantier pour lequel il a été embauché.

L'ouvrier qui voudra bénéficier de cette priorité devra en informer l'employeur en donnant son adresse. Celui-ci devra l'avertir dès qu'un emploi correspondant à ses aptitudes sera disponible.

Après une absence justifiée pour maladie dépassant trois mois, l'ouvrier devra prévenir son employeur trois jours avant la date de son retour au travail.

#### DURÉE DU TRAVAIL

##### Article 11.

###### *Durée et limitation.*

(Voir exclusion figurant dans l'arrêté.)

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur.

Toutefois elle ne pourra excéder les moyennes hebdomadaires suivantes :

Personnel horaire autre que bâtiment : quarante-huit heures ;

Personnel mensuel : quarante-six heures.

De ce fait, seules les heures de travail effectif donneront lieu à rémunération.

L'horaire du repos hebdomadaire adopté sera porté à la connaissance des intéressés et affiché visiblement par les soins de l'employeur au siège de l'entreprise.

###### *Horaire hebdomadaire de travail de six jours.*

(Art. L. 221-2 et suivants du code du travail.)

La semaine de travail est fixée au maximum à six jours consécutifs. Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche . . . . . Toutefois, lorsque le jour de repos hebdomadaire tombera un jour férié ou le 1<sup>er</sup> mai, il ne donnera pas lieu à l'attribution d'un jour de repos supplémentaire.

Les délégués du personnel sont consultés sur les mesures de nature à affecter la durée du travail. Cette disposition n'est valable que pour les entreprises de plus de dix salariés.

Cela signifie que toute modification d'horaire, en hausse ou en baisse, est soumise à l'avis préalable des délégués du personnel, avant transmission à l'inspecteur du travail.

##### Article 12.

###### *Heures supplémentaires.*

Les heures supplémentaires définies dans le département effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de quarante heures ou de la durée considérée comme équivalente sont majorées comme suit :

35 p. 100 du salaire horaire effectif pour les huit premières heures supplémentaires ;

50 p. 100 du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel

Les majorations ci-dessus ont été arrêtées dans le cadre des accords conclus le 11 août 1977 et modifiées le 1<sup>er</sup> mai 1978. En cas de modification ou d'abrogation de ces accords, les présentes clauses cesseront d'être applicables. Dans ce cas et jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par de nouveaux accords.

*Travail exceptionnel de nuit.*

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel (qui s'entend travail de jour) par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire, les heures de travail effectif comprises entre 22 heures le soir et 6 heures le matin donnent lieu à une majoration de 100 p. 100.

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

Article 13.

*Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés payés.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Lorsque les salariés sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié payé, les heures de travail effectuées dans ces conditions sont majorées de 100 p. 100.

Article 14.

*Congés payés.*

(Voir exclusion figurant dans l'arrêté.)

L'année de référence à la détermination des congés va du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

*Durée.*

30 La durée totale de l'absence pour congés payés d'un ouvrier est fixée à ~~vingt-quatre~~ jours ouvrables, le point de départ pouvant se situer un jour quelconque de la semaine (auxquelles s'ajoutent les jours fériés s'il y a lieu), avec l'accord de l'employeur.

La durée des congés ci-dessus précisée inclut... éventuellement les congés supplémentaires conventionnels accordés antérieurement au présent accord, pour quelque cause que ce soit.

La prise des congés est fixée à la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

*Fermeture annuelle de l'établissement.*

L'employeur peut décider de fermer son établissement pendant la période des congés annuels après consultation des délégués du personnel.

L'employeur est tenu d'en informer son personnel au moins deux mois à l'avance.

Pour les mensuels :

2 1/2

30 Le congé payé annuel est calculé à raison de ~~deux~~ jours ouvrables par mois de travail sans que sa durée totale puisse excéder ~~vingt-~~ quatre jours ouvrables.

Le décompte des mois s'opère en tenant compte de la durée de travail effectif au cours de l'année de référence.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés les jours de maladie, les repos des femmes en couches, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai congé, les absences autorisées. Il en est de même du congé non rémunéré d'éducation ouvrière.

Inclusion dans la période de congé d'un jour férié ou d'une journée de pont. La survenance d'un jour férié légal durant les congés payés a pour effet de prolonger ceux-ci d'une journée, même si le jour férié tombe un jour de la semaine qui, en raison de la répartition de l'horaire, n'est pas travaillé (samedi ou lundi par exemple). Par contre, un jour férié légal conserve le caractère de jour ouvrable et n'entraîne donc pas une prolongation d'un jour de congé payé, d'une part, lorsque le personnel de l'établissement qui n'est pas en congé a travaillé effectivement ce jour-là et, d'autre part, lorsque la journée ayant été chômée, celle-ci a donné lieu à récupération dans le cadre de la semaine. Il n'y a pas lieu non plus à prolongation, bien entendu lorsque le jour férié légal coïncide avec le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche).

En l'absence de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise, la « journée de pont » précédant ou suivant le jour férié doit être considéré comme jour ouvrable même si cette journée est chômée dans l'établissement.

Incidences de la maladie sur les congés payés.

Dans le cas où le salarié est malade au moment où il doit prendre ses congés, l'attribution du congé ou du reliquat de ce dernier, suivant le cas, doit être différé jusqu'au moment où l'incapacité de l'intéressé a pris fin. Si cette incapacité se prolonge au-delà du terme de la période habituelle de congé l'employeur peut se libérer de ses obligations en la matière en versant au travailleur l'indemnité compensatrice.

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

Fractionnement :

Le congé pourra être fractionné selon les dispositions actuelles de l'article L. 223-8 du code du travail ou en application d'un accord collectif départemental.

L'employeur ne peut pas imposer un fractionnement (pas plus que le salarié) Si un salarié désire prendre par exemple six jours ouvrables de vacances en hiver, il faut l'accord de l'employeur pour le fractionnement des 24 jours de congé.

Si l'employeur accepte ou décide le fractionnement, la loi doit être respectée, en particulier sur l'octroi du supplément cité ci-dessous.

Lorsqu'il y a fractionnement des congés, sur demande de l'employeur, un jour ouvrable de congé supplémentaire payé est attribué s'il y a entre trois et cinq jours pris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril et deux jours supplémentaires payés s'il y a six jours ou plus pris dans cette même période.

Néanmoins le salarié pourra prendre au moins douze jours consécutifs pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Congés d'ancienneté :

Un congé supplémentaire d'ancienneté est accordé aux salariés comptant au moins quinze ans d'ancienneté de service continu ou non chez le même employeur. Elle majore la durée du congé.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mars de l'année de référence ou à la date de départ du salarié de l'entreprise :

- Plus de quinze ans et moins de vingt ans : deux jours ;
- Plus de vingt ans et moins de vingt-cinq ans : trois jours ;
- Plus de vingt-cinq ans : quatre jours.

Article 15.

Jours fériés. (Modifié Av. n. 189)

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

- a) Les jours fériés sont ceux qui sont prévus par la législation en vigueur ;
- b) Les jours fériés suivants : Ascension, 14 juillet et 25 décembre sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1<sup>er</sup> mai (1).

Articles L. 222-5 et L. 222-6 du code du travail.

Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels et hebdomadaires.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

Cette indemnité qui est à la charge de la caisse des congés payés est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés énumérés au présent paragraphe tombent pendant le congé du travailleur. La durée du congé se trouve augmentée d'autant de jours ouvrables qu'il contient de jours fériés.

#### Autorisation d'absence.

Pour les mensuels .

Les autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés payés et non déductibles du salaire, seront accordées aux travailleurs, ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise pour :

- Se marier : quatre jours ;
- Assister au mariage d'un de leurs enfants : un jour ;
- Assister aux obsèques d'un de leurs enfants : trois jours ;
- Assister aux obsèques de leur conjoint : trois jours ;
- Assister aux obsèques de leur père, de leur mère : trois jours.

Dans ces circonstances, il s'agit de jours ouvrables pris consécutivement, sauf accord entre les parties.

Les heures de travail perçues pour passer les visites médicales périodiques obligatoires, en vertu des dispositions du code de la route, pour les ouvriers occupant un emploi de conducteur de véhicules automobiles ou de véhicules poids lourds et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, ou cinq ans dans la profession à la date de la visite, seront indemnisées par leur non-déduction du salaire. Les frais de ces visites médicales périodiques seront remboursés, sur justification par l'entreprise, aux intéressés.

Pour les salariés payés à l'heure :

Se rapprocher des conditions de la sécurité sociale.

(1) Un avenant à la présente convention sera ajouté lorsque la caisse des congés payés paiera d'autres jours fériés.

*Congés de naissance.*

Le congé de naissance est un congé de trois jours auquel peut prétendre tout chef de famille en activité, s'il est salarié, à l'occasion de chaque naissance à son foyer. Il a pour objet de permettre aux chefs de famille d'aider efficacement la mère à l'occasion des soins qui précèdent ou suivent l'accouchement et des démarches à faire lors d'une naissance.

Le bénéfice du congé légal de naissance est accordé à tous les salariés, sans distinction de nationalité, même si leur famille réside hors du département.

*Règlement du congé.*

Le congé de naissance est rémunéré par l'employeur.

Le mode de calcul de l'indemnité versée par l'employeur, lors de la paie qui suit immédiatement le congé, s'inspire du principe général selon lequel le bénéficiaire ne doit pas subir de perte de salaire du fait de son absence.

L'indemnité est assimilée à un salaire et, comme telle, assujettie à toutes charges sociales et fiscales.

*Prise de congé.*

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais seulement après entente avec l'employeur.

Ces jours doivent correspondre nécessairement à des jours ouvrables et doivent être pris dans les quinze jours entourant la naissance, c'est-à-dire dans les quinze jours précédant ou les quinze jours suivant la naissance.

*Article 16.*

*Classification et indices hiérarchiques.*

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Les classifications et indices hiérarchiques par catégories professionnelles figurent en annexe II.

*Article 16 A.*

*Abattement.*

Une réduction d'indice sera appliquée pour salaires horaires et mensuels de moins de dix-huit ans par l'application des coefficients suivants :

- 0,90 si moins de dix-huit ans ;
- 0,80 si moins de dix-sept ans.

*Article 17.*

*Remise de la paie.*

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si, exceptionnellement, la paie ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au mois pour les salariés mensuels, ou à la quinzaine, ou éventuellement à la semaine pour les salariés à salaire horaire ; des acomptes pourront être versés aux salariés qui en feront la demande, l'acompte ne pourra excéder le salaire correspondant au travail réellement effectué.

Article 18.

*Hébergement, hygiène et sécurité.*

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Ces dispositions seront régies suivant les textes réglementaires en vigueur :

Article R. 232-1 à 41 du code du travail ;  
Décret du 8 janvier 1965 n° 65-48.

Article 19.

*Déplacements.*

Lorsque les travailleurs sont employés sur des chantiers extérieurs à leur localité, une prime de déplacement de 10 p. 100 de leur salaire est accordée en fonction du temps de présence hors de leur localité, mais dans les limites du département.

En cas de séjour continu de plus de trente jours, l'employeur sera tenu de payer les frais de transport du salarié une fois par mois.

De même, l'employeur paiera les frais de transport dans les cas suivants :

En cas de congé avec autorisation d'absence dans les conditions prévues à l'article 15 ;

En cas d'élections prud'homales, cantonales, municipales, législatives ou en cas de consultation par voie de référendum sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur.

Article 20.

*Indemnités de panier.*

Une indemnité de panier sera allouée au salarié dont le travail ou l'éloignement du chantier par rapport à son domicile ne lui permettrait pas de prendre ses repas chez lui.

Une indemnité de panier sera égale par repas à deux fois le salaire de base horaire du manœuvre ordinaire.

Par contre, si l'employeur organise une cantine, délivre des chèques ou des tickets repas, la prime de panier ne sera pas due.

Article 21.

*Filières professionnelles.*

Dans les différentes filières ci-annexées, les exemples indiqués ont pour but de faciliter le classement de base des ouvriers.

Un salarié occupant un niveau professionnel donné ne pourra s'opposer à exécuter temporairement des travaux correspondant à une classification inférieure.

Dans le but de promotion, tout ouvrier, quel que soit sa catégorie et son échelon, peut, à titre exceptionnel, effectuer certaines tâches de la catégorie ou de l'échelon supérieur, sa promotion devant intervenir dès qu'il effectue les tâches de cette catégorie ou de cet échelon supérieur d'une façon habituelle.

Tout ouvrier occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs catégories ou échelons professionnels a droit à la qualification et à la rémunération de la catégorie ou l'échelon le plus élevé.

Les filières doivent être utilisées en application des définitions générales en tenant compte que, dans une même entreprise d'une branche professionnelle donnée, les classifications des ouvriers selon leur spécialité peuvent relever de différentes filières.

Article 22.

*Date d'effet de cette convention.*

La présente convention est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980.

Fait à Saint-Pierre, le 1<sup>er</sup> janvier 1980.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Syndicat patronal des entreprises ;  
Union intersyndicale C. G. T. (F. S. M.) ;  
Union départementale C. G. T.-Force ouvrière.



ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION

Liste des activités relevant de la convention collective du commerce et des services commerciaux du département de Saint-Pierre-et-Miquelon.

- 56 Récupération.
- 57 Commerce de gros alimentaire.
- 58 Commerce de gros non alimentaire.
- 59 Commerce de gros interindustriel.
- 62 Commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé.
- 63 Commerce de détail non alimentaire non spécialisé.
- 64 Commerce de détail non alimentaire spécialisé.
- 65 Réparation et commerce de l'automobile.
- 66 Réparations diverses.
- 69 Transports routiers ; transports urbains ; transports par conduite.
- 71 Transports maritimes et navigation côtière.
- 72 Transports aériens.
- 73 Activités annexes des transports et entrepôts.
- 74 Auxiliaires de transport et agences de voyage.
- 80 Location et crédit-bail mobiliers.
- 81 Location et crédit-bail immobiliers.
- 87 Services divers (Marchands).
- 88 Assurances.

ANNEXE II

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET SALAIRES  
(Modifiée par accords du 1<sup>er</sup> juin 1981.)

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
ALIMENTAIRE, NON ALIMENTAIRE OU DE GROS

1<sup>re</sup> catégorie :

Vendeur ou vendeuse débutant ayant au moins dix-huit ans et moins de six mois de pratique.

2<sup>e</sup> catégorie :

Vendeur ou vendeuse débutant ayant au moins dix-huit ans, mais plus de six mois et moins d'un an de pratique professionnelle, dactylo débutante (ayant moins de six mois de pratique), employé aux écritures, garçon de manutention, de réception, de réserve (sans aucun travail d'écritures), veilleur de nuit avec ronde, garçon de courses et de livraisons, garçon de bureau.

3<sup>e</sup> catégorie :

Vendeur ou vendeuse ordinaire, employé de comptabilité, calculateur sur machine, dactylo premier degré (ayant plus de six mois de pratique professionnelle et n'ayant pas les capacités de la dactylo du deuxième degré), manutentionnaire, téléphoniste-standardiste, chauffeur-livreur (moins de trois ans de pratique), encaisseur.

4<sup>e</sup> catégorie A :

Vendeur ou vendeuse qualifié, employé aux écritures qualifié, caissier ou caissière ordinaire, sténodactylo, aide-comptable, chauffeur-livreur-encaisseur ayant plus de trois ans de pratique.

4<sup>e</sup> catégorie B :

Vendeur ou vendeuse très qualifié, aide-comptable teneur de livres (ayant le C. A. P. de comptabilité ou des connaissances équivalentes), chauffeur-livreur, encaisseur qualifié.

5<sup>e</sup> catégorie :

Vendeur ou vendeuse hautement qualifié, caissier ou caissière de magasin (tenant un livre d'entrées et de sorties), responsable de la caisse, ajustant sa caisse chaque soir, comptable ordinaire, chauffeur-livreur hautement qualifié responsable de la surveillance et de l'entretien courant du matériel ainsi que du chargement.

6<sup>e</sup> catégorie :

Premier vendeur ou vendeuse ayant des employés sous ses ordres en permanence, pouvant assister l'acheteur sans être amené à prendre des initiatives personnelles, comptable ayant son B. E. P. ou diplôme équivalent.

7<sup>e</sup> catégorie :

Vendeur ou vendeuse technique dans les magasins spécialisés (vendeur hautement qualifié ayant une spécialité professionnelle bien déterminée), sténodactylo hautement qualifiée, caissier principal, comptable hautement qualifié, courtier démarcheur.

8<sup>e</sup> catégorie :

Secrétaire de direction, comptable titulaire d'un diplôme d'études comptables supérieures.

## ACCORD DE SALAIRES

### COMMERCE ALIMENTAIRE, NON ALIMENTAIRE OU DE GROS

Entre :

Le syndicat patronal des entreprises de Saint-Pierre-et-Miquelon,

D'une part, et

Le syndicat C. G. T.-F. S. M.,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Les employés des entreprises de commerce alimentaire, non alimentaire ou de gros seront classés et rémunérés sur les bases suivantes :

1° La valeur du point est fixée à ..... (voir grille de salaires du 1<sup>er</sup> juin 1981) ;

2° Les classifications sont définies conformément aux dispositions précisées en annexe ;

3° Les rémunérations mensuelles minimales base quarante heures ou durée équivalente sont définies par multiplication de la valeur du point par le coefficient hiérarchique selon le tableau ci-dessous :

Catégorie 1 .....	110	Catégorie 5 .....	165
Catégorie 2 .....	120	Catégorie 6 .....	185
Catégorie 3 .....	130	Catégorie 7 .....	210
Catégorie 4 A .....	135	Catégorie 8 .....	225
Catégorie 4 B .....	150		

Il est convenu d'appliquer les équivalences suivantes pour ce qui concerne le personnel affecté à la vente :

Commerce de détail de denrées alimentaires (ou dominante alimentaire) : quarante-cinq heures ;

Commerce de détail de denrées non alimentaires (ou dominante non alimentaire) : quarante et une heures.

4° Les heures supplémentaires sont majorées en appliquant au taux horaire les coefficients suivants :

1,35 pour les huit premières heures ;

1,50 pour les heures suivantes.

5° Les rémunérations des salariés âgés de moins de dix-huit ans pourront être calculées en multipliant le salaire minimum conventionnel correspondant par les coefficients suivants :

De dix-sept à dix-huit ans : 0,90 ;

De seize à dix-sept ans : 0,80.

6° La prime d'ancienneté est calculée mensuellement en appliquant au salaire minimum conventionnel de la catégorie les coefficients ci-dessous :

	Majoration de l'indice de la catégorie.
Deux ans .....	1,05
Quatre ans .....	1,10
Six ans .....	1,15
Huit ans .....	1,20
Dix ans .....	1,25
Douze ans .....	1,30
Dix-huit ans .....	1,35
Vingt ans .....	1,40
Vingt-six ans .....	1,45
Vingt-huit ans .....	1,50

En toute hypothèse, la prime d'ancienneté ne pourra dépasser un plafond égal à 50 p. 100 du salaire minimum conventionnel de la catégorie.

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 1979.

Fait à Saint-Pierre, le 15 mars 1979.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DE SALAIRES

CHAUFFEURS LIVREURS D'HYDROCARBURES

Entre :

L'organisation patronale,

D'une part, et

Le syndicat C. G. T.-F. S. M.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les chauffeurs livreurs d'hydrocarbures effectuant des livraisons en ville et/ou sur les bateaux seront classés et rémunérés sur les bases suivantes :

1° La valeur du point est fixée à ..... (voir grille de salaires du 1<sup>er</sup> juin 1981) ;

2° Ils sont classés dans la 5<sup>e</sup> catégorie de la grille de salaires du commerce, à l'indice de base 165 ;

3° L'ancienneté qui leur est applicable est déterminée suivant la grille de salaires du commerce, à savoir :

	Majoration de l'indice de l'indice de la catégorie.
Deux ans .....	1,05
Quatre ans .....	1,10
Six ans .....	1,15
Huit ans .....	1,20
Dix ans .....	1,25
Douze ans .....	1,30
Seize ans .....	1,35
Vingt ans .....	1,40
Vingt-quatre ans .....	1,45
Vingt-huit ans .....	1,50

En toute hypothèse, la prime d'ancienneté ne pourra dépasser un plafond égal à 50 p. 100 du salaire minimum conventionnel de la catégorie.

4° La durée hebdomadaire de travail est fixée à quarante heures de travail effectif.

5° Le salaire horaire servant de base de calcul pour les heures supplémentaires est obtenu en ajoutant au salaire de base de la cinquième catégorie l'ancienneté et en divisant ce total par 173 heures 1/3.

6° Une prime de salisure de 1,55 F. de l'heure sera attribuée sur toutes les heures effectuées.

7° Un treizième mois sera attribué et viendra s'ajouter mensuellement au salaire et sera calculé selon la formule suivante :

Salaire de base + ancienneté

12

8° Les salaires horaires pour heures supplémentaires au-delà de quarante heures seront majorés de 35 p. 100 jusqu'à quarante-huit heures et de 50 p. 100 au-delà.

Les salaires horaires seront majorés de 100 p. 100 pour les heures de travail effectuées les dimanches et jours fériés.

Les heures de nuit entre 22 heures et 7 heures seront majorées de 80 p. 100, prime d'ancienneté incluse.

Les heures entre 12 heures et 13 h 30 sont considérées comme heures supplémentaires.

9° Les dérangements : pour les livraisons par camions en ville et pour les livraisons aux avions, lorsque l'employé est dérangé à domicile après sa journée de travail, son dérangement sera rétribué sur une base forfaitaire égale au double de son salaire horaire.

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 1979.

Fait à Saint-Pierre, le 28 mai 1979.

(Suivent les signatures.)

---

## CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DU PERSONNEL OUVRIER

### Catégories et échelons.

Définitions générales valables pour toutes les professions.

I. — Ouvrier manœuvre (O. M.). — Personnel de simple exécution, sans responsabilité, exécutant des tâches de manœuvres ou de manutention, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable.

II. — Ouvrier spécialisé. — Personnel exécutant des travaux simples nécessitant une spécialisation ou une adaptation préalable, sans initiative particulière et formation professionnelle.

1<sup>er</sup> échelon (O. S. 1). — Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.

2<sup>e</sup> échelon (O. S. 2). — Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation dans son emploi ou assistant ou ouvrier qualifié.

3<sup>e</sup> échelon (O. S. 3). — Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle.

III. — Ouvrier qualifié. — Personnel effectuant des travaux pouvant appeler des initiatives et nécessitant des connaissances acquises par formation professionnelle ou pratique équivalente.

1<sup>er</sup> échelon (O. Q. 1). — Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution.

2<sup>e</sup> échelon (O. Q. 2). — Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon les directives, des travaux courants avec initiatives.

3<sup>e</sup> échelon (O. Q. 3 A). — Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles mais n'étant pas susceptible de tenir tous les postes de la profession.

3<sup>e</sup> échelon (O. Q. 3 B). — Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de la profession.

3<sup>e</sup> échelon (O. Q. 3 C). — Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et pouvant tenir tous les postes de la profession et assurer l'ensemble des travaux de la profession avec ou sans l'aide de son supérieur hiérarchique.

IV. — Ouvrier hautement qualifié (O. H. Q.). — Ouvrier qualifié possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats dans la profession.

Chefs d'équipe. — Les chefs d'équipe ont une formation d'ouvrier qualifié; ils possèdent la maîtrise de la profession et sont chargés essentiellement de la conduite d'une équipe suivant les directives données par des agents de maîtrise.

Chef d'équipe 1. Le chef d'équipe 1<sup>er</sup> échelon possède de bonnes connaissances professionnelles, la maîtrise de la profession et il conduit habituellement une équipe.

Chef d'équipe 2. — Le chef d'équipe 2<sup>e</sup> échelon possède une parfaite maîtrise de la profession et il conduit habituellement et régulièrement une équipe avec une bonne expérience dans cette fonction.

## ACCORD DE SALAIRES

### PERSONNEL OUVRIER

Entre :

Le syndicat des entreprises de Saint-Pierre-et-Miquelon,  
D'une part, et

Le syndicat C. G. T. des ouvriers et employés du secteur privé ;  
Le syndicat C. G. T.-F. O.,  
D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> mars 1979, la valeur du point est fixée à... (voir grille de salaires du 1<sup>er</sup> juin 1981).

La grille des salaires et qualifications s'établit conformément au présent tableau :

	Coefficients.
O. M. ....	—
O. S. 1 .....	120
O. S. 2 .....	130
O. S. 3 .....	140
O. Q. 1 .....	150
O. Q. 2 .....	160
O. Q. 3 (1) .....	170
O. H. Q. ....	185
C. H. E. Q. 1 .....	200
C. H. E. Q. 2 .....	210
	225

Fait à Saint-Pierre, le 28 février 1979.

(Sulvent les signatures.)

Commerce.

Grille de salaires bruts au 1<sup>er</sup> juin 1981.

(En francs.)

CATEGORIES	INDICE	BASE	2 ANS	4 ANS	6 ANS	8 ANS	10 ANS.
1 .....	110	3 209,65					
2 .....	120	3 455,99					
3 .....	125	3 570,16	3 716,29	3 853,41	3 990,55	4 127,68	4 264,81
4 A .....	135	3 825,50	3 973,60	4 121,69	4 269,79	4 417,88	4 565,98
4 B .....	150	4 195,01	4 359,56	4 524,11	4 688,66	4 853,21	5 017,76
5 .....	165	4 564,52	4 745,53	4 926,53	5 107,54	5 288,54	5 469,55
6 .....	185	5 057,20	5 260,15	5 463,09	5 666,04	5 868,98	6 071,93
7 .....	210	5 673,05	5 903,42	6 133,79	6 364,16	6 594,53	6 824,90
8 .....	225	6 042,58	6 289,39	6 536,21	6 783,04	7 029,86	7 276,69

(1) A titre transitoire les qualifications suivantes sont instituées :

O. Q. 3 A = 175.

O. Q. 3 B = 180.

O. Q. 3 C + 185.

Les salariés employés dans les entreprises à la date du présent accord sont au minimum classés O. Q. 3 A.



CATÉGORIES	INDICE	BASE	12 ANS	16 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS
.....	110	3 209,65					
.....	120	3 455,99					
.....	125	3 570,16	4 401,94	4 539,04	4 676,20	4 853,33	4 950,41
.....	135	3 825,50	4 714,07	4 862,17	5 010,26	5 158,36	5 306,45
.....	150	4 195,01	5 182,31	5 346,86	5 511,41	5 675,96	5 840,51
.....	165	4 564,52	5 650,55	5 831,56	6 012,56	6 196,57	6 374,57
.....	185	5 057,20	6 274,87	6 477,82	6 680,76	6 833,71	7 086,65
.....	210	5 673,05	7 055,27	7 285,64	7 516,01	7 746,38	7 976,75
.....	225	6 042,56	7 523,51	7 770,34	8 017,16	8 263,99	8 510,81

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

*Boucherie-charcuterie.*

Coefficient 130. — Commis de boucherie-charcuterie 1<sup>re</sup> catégorie : pouvant s'occuper d'aider à la vente, à la livraison, à l'abattage, à la manutention et à l'entretien du bétail, ayant moins d'un an d'expérience professionnelle.

Coefficient 140. — Commis de boucherie-charcuterie 2<sup>e</sup> catégorie : de la catégorie précédente ayant plus d'un an d'expérience professionnelle.

Coefficient 140. — Apprenti boucher-charcutier : possédant des connaissances professionnelles ci-dessus ayant moins de trois ans d'expérience professionnelle.

Coefficient 155. — Aide boucher-charcutier : boucher possédant une bonne expérience professionnelle et ayant plus de trois ans d'expérience professionnelle et assurant les tâches annexes à la profession (vente, manutention, etc.).

Coefficient 170. — Boucher-charcutier qualifié 1<sup>re</sup> catégorie : boucher-charcutier possédant un C. A. P. de boucherie-charcuterie ou des connaissances équivalentes lui permettant de remplir toutes les fonctions de la profession sans assistance et assurant les tâches annexes de la profession (vente, manutention, etc.).

Coefficient 190. — Boucher-charcutier qualifié 2<sup>e</sup> catégorie : boucher qualifié de 1<sup>re</sup> catégorie, responsable du magasin et pouvant gérer occasionnellement l'affaire en l'absence de l'employeur.

Coefficient 210. — Boucher-charcutier qualifié 3<sup>e</sup> catégorie : boucher-charcutier qualifié de 2<sup>e</sup> catégorie capable de prendre l'entière responsabilité de l'exploitation de l'affaire.

ACCORD DE SALAIRES

BOUCHERIE-CHARCUTERIE

Entre :

Le syndicat patronal des entreprises de Saint-Pierre-et-Miquelon,  
D'une part, et

Le syndicat C. G. T. F. S. M.,  
D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Les employés des entreprises de boucherie-charcuterie de gros ou de détail seront classés et rémunérés sur les bases suivantes :

1° La valeur du point est fixée à... (voir grille de salaires Boucherie du 1er juin 1981).

2° Les classifications sont définies conformément aux dispositions précisées en annexe.

3° Les rémunérations mensuelles minimum (base quarante heures) sont définies par multiplication de la valeur du point par le coefficient hiérarchique selon le tableau ci-dessous :

- Coefficient 130. — Commis de boucherie-charcuterie : 1<sup>re</sup> catégorie ;
- Coefficient 140. — Commis de boucherie-charcuterie : 2<sup>e</sup> catégorie ;
- Coefficient 140. — Apprenti boucher-charcutier : 2<sup>e</sup> catégorie ;
- Coefficient 155. — Aide boucher-charcutier : 2<sup>e</sup> catégorie ;
- Coefficient 170. — Boucher-charcutier qualifié : 1<sup>re</sup> catégorie ;
- Coefficient 190. — Boucher-charcutier qualifié : 2<sup>e</sup> catégorie ;
- Coefficient 210. — Boucher-charcutier qualifié : 3<sup>e</sup> catégorie.

4° Les heures supplémentaires sont majorées en appliquant au taux horaire les coefficients suivants :

- 1,35 pour les huit premières heures ;
- 1,50 pour les huit heures suivantes.

5° Les rémunérations des salariés âgés de moins de dix-huit ans pourront être calculées en multipliant le salaire minimum conventionnel correspondant par les coefficients suivants :

- De dix-sept à dix-huit ans : 0,90 ;
- De seize à dix-sept ans : 0,80.

6° La prime d'ancienneté est calculée mensuellement en appliquant au salaire minimum conventionnel de la catégorie les coefficients ci-dessous :

Majoration  
de l'indice  
de la catégorie.

Deux ans .....	—
Quatre ans .....	1,05
Six ans .....	1,10
Huit ans .....	1,15
Dix ans .....	1,20
Douze ans .....	1,25
Seize ans .....	1,30
Vingt ans .....	1,35
Vingt-six ans .....	1,40
Vingt-huit ans .....	1,45
	1,50

En toute hypothèse la prime d'ancienneté ne pourra dépasser un plafond égal à 50 p. 100 du salaire minimum conventionnel de la catégorie.

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 1979.

Fait à Saint-Pierre, le 18 avril 1979.

(Suivent les signatures.)

AVENANT N° 1-89

A LA CONVENTION COLLECTIVE DU COMMERCE  
ET DES SERVICES COMMERCIAUX DE  
SAINT-PIERRE ET MIQUELON

ENTRE D'UNE PART,

Le Syndicat Patronal, section du commerce représentée par  
M Adrien DUGUE,

ET D'AUTRE PART,

L'Union départementale Force Ouvrière, section du commerce  
représentée par Jean-Paul BLIN.

ONT CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1er

Les salaires conventionnels du commerce (salaire octobre 85)  
subiront une augmentation de 7% à compter du 1<sup>er</sup> Aout 1989 (voir  
grille en annexe).

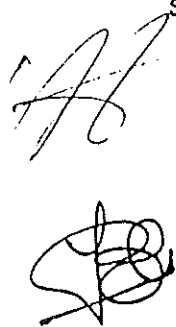
Article 2

Les salaires conventionnels du commerce (salaire de Aout 89)  
subiront une augmentation de 2,5% à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1989  
(voir grille en annexe).

Article 3

L'article 15 Jours Fériés de la convention collective du commerce et  
des services commerciaux de St-Pierre et miquelon est modifié comme  
suit :

Les jours de fête suivants sont chomés et payés : 1<sup>er</sup> janvier,  
1<sup>er</sup> mai, lundi de pâques, lundi de pentecôte, ascension, 14 juillet,  
15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre et 8 mai.



Cependant, si un salarié est appelé à travailler pendant l'un de ces jours fériés il lui est attribué une compensation équivalente à:

Soit :

- Un forfait correspondant à 8 heures de travail (ces heures n'étant pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires de la semaine).
- un jour de congé supplémentaire.

En cas de désaccord entre les parties le mode de compensation est fixé alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

Article 4

Les partenaires sociaux décident de se revoir dans la deuxième quinzaine de janvier 1990 pour apurer l'année 1989.

Fait à St-Pierre le 25 Aout 1989

Pour le Syndicat Patronal

Adrien DUGUE



Pour l'UD Force Ouvrière

Jean-Paul BLIN

