

Accord professionnel régional

**HÔTELLERIE, RESTAURATION
(CORSE)**

(11 juillet 2007)

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2009

RELATIF À LA CONCILIATION

NOR : ASET0950491M

Entre :

La CGPME Corsica ;

Le MEDEF Corse ;

L'UMIH Corse,

D'une part, et

Le syndicat di i travagliadori corsi (STC) ;

L'union départementale CGT-FO de Corse-du-Sud ;

L'union départementale CGT-FO de Haute-Corse ;

L'union régionale CFTE Corse ;

L'union régionale CGT Corse,

D'autre part,

Vu le livre deuxième du code du travail pris notamment en ses articles L. 2234-1 (ancien art. L. 132-20, al. 1) et L. 2231-1 et suivants (anciens art. L. 132-2 et s.) ;

Vu l'article L. 2234-2 du code du travail (ancien art. L. 132-20, al. 2, et s.) ;

Vu l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 et avenant(s) portant création d'une commission paritaire sociale des hôtels-café-restaurants de Corse sous l'égide de l'article L. 2234 du code du travail (ancien art. L. 132-30) ;

Vu l'article 4 de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 et avenant(s) précités portant attribution de la commission, pris tout particulièrement en son point 7,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

Dans le cadre, ensuite, de l'élaboration et de la conduite de leur plan d'actions, les membres de la commission ont souhaité expérimenter un dispositif de prévention des conflits et de traitement des litiges nés ou à naître dans le cadre ou à l'occasion d'une relation de travail.

Au cours de leur assemblée générale ordinaire en date du 27 mai 2008, les membres de la commission ont acté cette volonté et ont abouti à la signature d'un accord collectif expérimental en date du 10 juillet 2008.

Le bilan positif de l'expérimentation a conduit les organisations signataires à modifier le champ des attributions de la commission paritaire des hôtels-café-restaurants de Corse par avenant en date du 20 janvier 2009 afin d'y intégrer ce dispositif.

Elles ont décidé, par délibération prise à l'unanimité en assemblée générale ordinaire le 26 novembre 2008, de poursuivre l'expérimentation dans l'attente de la signature d'un nouvel accord collectif sectoriel régional pérennisant un mode alternatif de prévention et traitement des conflits du travail et d'ouvrir des négociations en ce sens.

C'est dans ce contexte et dans ce cadre que le présent accord a été négocié et signé.

1. Objet de l'accord

1.1. Le présent accord est conclu dans le cadre des articles 4.2, 4.3, 4.6, et plus particulièrement 4.7 et 4.8, de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 et avenant(s) portant création d'une commission paritaire locale dans le secteur des hôtels-café-restaurants en région Corse.

1.2. Le présent accord a pour objet de mettre en place, sous l'égide de ladite commission paritaire locale, un mode alternatif de prévention des conflits et de traitement des litiges nés ou à naître à l'occasion ou dans le cadre d'une relation de travail et d'en définir le régime et les modalités.

1.3. L'objet tel qu'il vient d'être défini est simplement désigné ci-après sous le vocable : « la conciliation ».

2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

3. Champ d'application de l'accord

3.1. La conciliation est mise en œuvre à l'intention des entreprises et/ou établissements entrant dans le champ d'application sectoriel de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 et avenant(s).

3.2. Elle s'applique sur le territoire de la région Corse.

4. Cadre, finalité, procédure de conciliation

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

4.1. La conciliation est menée sous l'égide de la commission paritaire sociale des hôtels-cafés-restaurants de Corse par une délégation de professionnels répondant aux critères définis en 5 ci-dessous ; ci-après simplement dénommée « la délégation ».

4.2. La conciliation porte sur tout conflit et tout litige né ou à naître à l'occasion ou dans le cadre d'une relation de travail ; elle consiste en une demande d'audition formée par un employeur ou un salarié du secteur, en l'examen collégial de la situation et en l'émission éventuelle d'un avis ; la délégation peut aller jusqu'à l'accompagnement des parties dans la formalisation de leur accord, y compris l'élaboration entre elles de leur convention ou de leur protocole à certaines conditions (points 4.8 et 4.9 ci-dessous) ; les faits revêtant une qualification pénale sont exclus de la conciliation ; dans un tel cas de figure, la délégation doit se dessaisir du litige.

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

4.4. L'employeur ou le salarié qui prend l'initiative le fait par appel téléphonique, par courrier électronique ou par télécopie :

- après de la commission paritaire dont toutes les coordonnées dédiées à ce dispositif seront rendues publiques par voie d'affichage et insertions presse ;
- après des organisations professionnelles et syndicales membres de la commission paritaire qui saisiront la commission paritaire ;
- après de l'inspection du travail, du conseil des prud'hommes, des institutions partenaires du dispositif qui transmettront à la commission paritaire,

à la suite de quoi un rendez-vous collectif est fixé et confirmé aux parties et à la délégation par tout moyen traçable : sms, courrier électronique, télécopie ; le rendez-vous se tient à huis clos ; la délégation assure la confidentialité des débats.

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

4.6. La conciliation vise à ce que les parties exposent et analysent avec l'appui de la délégation les termes de leur conflit, la divergence de vues qui les sépare ou le différend qui les oppose ; l'objectif est de permettre aux parties de trouver un terrain d'entente et de restaurer éventuellement la relation de travail entre elles ; si les parties en expriment la volonté, la délégation peut aller jusqu'à les assister dans la formalisation de leur accord (points 4.8 et 4.9 ci-dessous).

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

4.8. En cas d'acceptation par chacune des parties de l'avis émis par la délégation et de demande de chacune des parties, un protocole d'accord peut être rédigé entre les parties avec l'appui de la délégation ; 5 originaux du protocole sont établis ; ils sont acceptés, paraphés et signés par les deux parties ; 1 original est conservé par la délégation dans des conditions de nature à préserver la confidentialité des éléments du dossier traité ; les 2 autres originaux sont remis aux parties ; le directeur régional du travail et le conseil des prud'hommes sont destinataires sous pli confidentiel des 4^e et 5^e originaux sur diligences de la délégation.

4.9. La délégation peut également assister les parties, à la demande du salarié, dans une rupture conventionnelle homologuée ; le ou les entretiens préparatoires sont tenus devant elle ; la procédure est suivie conformément aux textes la réglementant.

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

5. Composition de la délégation

5.1. La délégation est une émanation de la commission paritaire sociale des hôtels-cafés-restaurants de Corse et de son association support.

5.2. La délégation appelée à traiter un litige né ou à naître dans le cadre d'une relation de travail située dans le champ d'application de l'accord est composée d'au moins 1 délégué employeur et au moins 1 délégué salarié (l'objectif étant de parvenir à 2) ; à défaut d'un représentant au moins de chaque bord, la délégation est réputée ne pas être constituée ; la délégation peut être assistée pendant ses travaux par tout expert de son choix ; ce dernier est assujéti au secret.

5.3. Les délégués siégeant à la commission paritaire des hôtels-café-restaurants de Corse sont considérés comme désignés d'office pour participer à la conciliation ; d'autres délégués peuvent être désignés par l'organisation membre de la commission à laquelle ils appartiennent conformément aux actes fondateurs de la commission paritaire (accord collectif du 11 juillet 2007 et avenant(s) ; règlement intérieur).

5.4. Les nouveaux délégués désignés pour siéger en conciliation sont librement choisis, sous réserve qu'ils soient majeurs, adhérents d'une organisation membre de la commission et justifient d'une expérience dans le secteur des hôtels-café-restaurants ou plus généralement dans le syndicalisme.

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

6. Obligation au secret

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

7. Rapport annuel

Les délégués établissent un rapport analytique annuel qu'ils présentent devant la commission paritaire des hôtels-café-restaurants de Corse ; ce rapport ne saurait permettre d'identifier les parties au litige de quelque façon que ce soit ; la commission paritaire statue sur les suites à donner éventuellement à ce rapport.

8. Dispositions propres aux délégués salariés

8.1. Les délégués salariés participant à la conciliation bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 2234-1 et suivants (ancien art. L. 132-30) et L. 2411-1 (ancien art. L. 412-18) du code du travail.

8.2. Les délégués salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour siéger en conciliation et se rendre aux réunions de la commission auxquelles ils sont invités. Il leur est accordé à ce titre un crédit d'heures de délégation à due concurrence dans la limite de 15 heures mensuelles. ce crédit d'heures est cumulable avec les heures de délégation dont ils bénéficient à un autre titre.

8.3. Le temps consacré par les délégués à la conciliation est décompté comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

8.4. Les délégués salariés bénéficient du remboursement des frais de déplacement qu'ils engagent pour siéger en conciliation et assister aux réunions de la commission auxquelles ils sont invités sur la base du barème des indemnités kilométriques applicable aux conseillers du salarié ou sur production d'un titre de transport public de voyageurs.

9. Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'application ou d'interprétation de l'accord, la commission paritaire des hôtels-café-restaurants de Corse est saisie par toute personne intéressée et le point est inscrit d'office à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion.

La commission paritaire est compétente pour statuer en interprétation du présent accord.

10. Révision de l'accord

10.1. Les organisations signataires décident de procéder au moins une fois par an à l'examen de l'application du présent accord ainsi que du fonctionnement de la conciliation et de procéder, éventuellement, à la révision de l'accord et/ou à tous ajustements par voie d'avenant, en faisant application des articles L. 2261-7 et suivant du code du travail ; la question est inscrite d'office à l'ordre du jour de la séance au cours de laquelle le rapport des délégués conciliateurs est présenté ; à défaut, à la même séance que la question de la révision de l'accord portant création de la commission paritaire.

10.2. En dehors de ce cas, la demande de révision peut être formée par une organisation signataire par écrit spécialement motivé adressé à la commission en recommandé avec avis de réception ou remis contre décharge. Elle est inscrite obligatoirement à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la commission paritaire.

11. Adhésion à l'accord

Les organisations non signataires sont admises à l'adhésion dans les conditions légales.

12. Dénonciation de l'accord

Chaque organisation signataire a la faculté de dénoncer le présent accord dans les conditions et selon les modalités fixées par les articles L. 2261-9 et suivants (ancien art. L. 132-8) du code du travail.

13. Notification et dépôt de l'accord

13.1. Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales non signataires par courrier recommandé avec avis de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2231-8 et suivant (ancien art. L. 132-2-2) du code du travail.

13.2. Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

13.3. Le présent accord est établi en 8 originaux dûment paraphés et signés, dont 1 exemplaire est notifié à chacune des organisations signataires.

Le présent accord est établi en 3 exemplaires originaux supplémentaires dûment paraphés et signés dont :

- 1 exemplaire est destiné à son enregistrement par la direction générale du travail ;

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

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

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

13.4. La commission paritaire des hôtels-cafés-restaurants de Corse est chargée de toutes diligences.

Fait à Corte, le 19 février 2009.

(Suivent les signatures.)