

**CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL  
DES ENTREPRISES DE STOCKAGE,  
CONDITIONNEMENT ET DISTRIBUTION  
DES HYDROCARBURES LIQUIDES ET GAZEUX**

**( Conclue après discussion en commission mixte paritaire )**

**Entre :**

- La Société Total Polynésie ;
- La Société Total tahitienne d'entreposage ;
- La Société tahitienne des hydrocarbures ;
- La Société Service Mobil S.A. ;
- Gaz de Tahiti S.A. ;
- La Société de dépôt de gaz de pétrole liquéfiés ;
- La Société anonyme des investissements d'hydrocarbures de Fare Ute ;
- La S.A. de distribution Polygaz ;
- La Société de manutention carburant aviation de Tahiti (SOMCAT) ;
- La Société d'entretien et de maintenance (S.E.M.) ;
- La Société polynésienne de transport et de stockage d'hydrocarbures ;
- La Société Polypétroles et Shell,

*d'une part,*

**Et**

- - La Fédération des syndicats de Polynésie Française ;
- - Le Syndicat OTAHI/U.F.S.A. ;
- - Le Syndicat A TIA I MUA,

*d'autre part,*

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1er : Objet et champ d'application**

La présente convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs dans les entreprises de stockage de conditionnement et de distribution des hydrocarbures liquides et gazeux du Territoire de Polynésie Française et de leurs rapports avec lesdits employeurs.

La présente convention se substitue à celle signée le 18 février 1983, à l'avenant n° 1 du 30 janvier 1984, à l'avenant n° 2 du 15 novembre 1985, à l'avenant n° 3 du 16 octobre 1989 et l'avenant n° 4 du 26 juin 1991.

**Article 2 : Durée**

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

**Article 3 : Révision**

La présente convention peut être révisée en totalité ou en partie à l'issue d'une période de trois ans, et ensuite de chaque période annuelle qui suit une éventuelle modification à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, moyennant un préavis de deux mois signifié par lettres recommandées avec accusé de réception adressées aux autres parties signataires ainsi qu'à l'Inspection du travail. Cette notification sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les discussions doivent s'ouvrir à partir du premier jour ouvrable suivant les deux mois de préavis et dans un délai de quinze jours maximum.

**Article 4 : Dénonciation**

Si la procédure de révision ne peut aboutir à un accord sur un nouveau texte, la présente convention pourra être dénoncée dans sa totalité ou en partie à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des autres parties signataires, à l'inspecteur du travail et au secrétariat du tribunal du travail.

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

**Article 5 : Garanties réciproques**

Dans le cas de négociations engagées suite à une demande de révision ou d'une dénonciation, les parties signataires doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en vigueur en matière de règlement des différends collectifs du travail.

**Article 6 : Adhésions ultérieures**

Peuvent adhérer à la présente convention, tout syndicat de travailleurs et tout employeur ou groupement professionnel d'employeurs appartenant au champ d'application de la présente convention collective en notifiant cette adhésion par lettres recommandées avec accusé de réception adressées au secrétariat du tribunal du travail de Papeete, aux parties signataires et à l'inspecteur du travail.

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

L'adhésion à la présente convention confère à l'adhérent les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

**Article 7 : Extension**

Les parties signataires de la présente convention demandent que la procédure d'extension à l'ensemble des entreprises de la branche d'activité soit engagée dans les meilleurs délais conformément

aux conditions prévues par les articles 13 à 24 de la délibération n° 91-3 AT du 16 janvier 1991.

### **Article 8 : Avantages acquis**

L'application de la présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur à l'intérieur de chaque établissement. Conformément à l'article 32 de la délibération 91-3 AT du 16 janvier 1991, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'établissements existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

### **Article 9 : Dépôt de la convention**

Le texte de la présente convention est déposée au secrétariat du Tribunal de Travail de Papeete où les parties font élection de domicile.

## **TITRE II – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion**

Les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Cependant, l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles 52 à 55 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des dispositions de la délibération n° 91-22 AT du 18 janvier 1991.

Les employeurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail les mesures de discipline, d'avancement professionnel, de rémunération et de congédiement s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou des origines raciales des travailleurs.

Les travailleurs prennent les mêmes engagements vis-à-vis des autres travailleurs et des employeurs.

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

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République.

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

Les salariés devant participer aux travaux de commissions paritaires ou consultatives internes à l'entreprise, dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, devront obtenir auprès de leur chef de service pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payée comme temps de travail effectif.

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

Les contestations qui naîtraient des dispositions ci-dessus sont soumises à l'inspecteur du travail pour conciliation. Cette intervention ne fait cependant pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

### **Article 11 : Délégués du personnel**

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions se font conformément aux dispositions des articles 56 à 58, et 65 à 67 de la loi 86.845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application.

Ces élections ont lieu dans tout établissement employant au minimum 11 travailleurs.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

Nombres de travailleurs	Nombres de délégués titulaires	Nombres de délégués suppléants
de 11 à 25	1	1
de 26 à 50	2	2
de 51 à 75	3	3
de 76 à 100	4	4
de 101 à 175	5	5
de 176 à 250	6	6
de 251 à 500	7	7
de 501 à 1.000	9	9

partir de 1001 travailleurs, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Chaque délégué élu continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à son emploi. Les heures réglementaires de liberté (15 heures par mois maximum), qui lui sont accordées afin qu'il puisse remplir ses missions, sont imputées sur cet horaire et rémunérées.

Les mesures spéciales de protection prévues par les articles 12 à 19 de la délibération n° 91-32 AT du 24 janvier 1991 en cas de licenciement d'un représentant du personnel (d'un délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, membre du C.H.S.C.T.) sont étendues aux candidats pendant les six mois qui suivent la candidature.

Les représentants du personnel sortants ne peuvent être licenciés sauf autorisation de l'inspecteur du travail pendant un délai de six mois suivant la cessation de leur mandat.

Pendant les six mois qui suivent la période déterminée au paragraphe précédent, les employeurs s'engagent à demander l'avis de l'inspecteur du travail sur le licenciement envisagé et à

respecter l'avis formulé par l'inspecteur du travail.

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

Les délégués sont reçus collectivement (y compris les suppléants s'ils le désirent) par le chef de l'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Ils peuvent se faire assister, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, par un représentant de leurs organisations syndicales.

Si l'exercice de leur mission les appelle à l'extérieur de l'établissement (par exemple à l'inspection du travail), ils doivent, si possible, en aviser l'employeur 24 heures à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. L'employeur se réserve le droit d'exercer un contrôle a posteriori sur ces déplacements à l'extérieur de l'établissement.

Des panneaux d'affichage protégés et fermés à clef sont mis à la disposition des délégués du personnel afin qu'ils puissent y afficher les communications syndicales ayant un objet exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtant aucun caractère polémique. Conformément aux dispositions de l'article 10 de la délibération n° 91-32 AT du 24 janvier 1991, les délégués du personnel peuvent également y afficher, à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission. L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

Des absences particulières, payées, seront accordées dans la stricte limite de la durée des travaux, aux travailleurs appelés à participer aux travaux de commissions paritaires et d'organismes consultatifs paritaires réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail. Les travailleurs désignés devront communiquer à l'employeur et dès sa réception, la convocation les désignant.

### **Article 12 : Comité d'entreprise**

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, des comités d'entreprise sont constitués et fonctionnent conformément aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application.

### **Article 13 : Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail**

Dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués et fonctionnent conformément aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application.

### **Article 14 : Délégués syndicaux**

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont régies par les dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application.

### TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

#### **Article 15 : Embauchage** *(ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> - I)*

L'embauchage est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le personnel est recruté parmi les candidats présentant les aptitudes physiques et professionnelles nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi doit être vérifiée avant l'embauchage ou, au plus tard dans un délai de trente jours suivant l'embauchage, par un médecin du travail.

*Lorsqu'une demande de recrutement est établie par la direction, le poste vacant ou créé pour lequel la demande est faite, fera l'objet d'une proposition interne aux salariés de l'entreprise, moyennant un préavis de 8 jours.*

*Les salariés qui ont fait l'objet de clauses à leur embauche, par exemple la possession du permis de conduire poids lourds ou semi-remorque, l'employeur s'engage à prendre tous les frais de renouvellement de ces permis de conduire arrivant à terme. (Visite médicale, timbres).*

#### **Article 16 : Période d'essai**

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

♦ 1 <sup>ère</sup> et 2e catégorie .....	15 jours
♦ 3e et 4e catégorie, 5e et 6e catégorie .....	1 mois
♦ 7e et 8e catégorie .....	2 mois
♦ Agents de maîtrise .....	2 mois
♦ Cadres .....	3 mois

Durant la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni dédommagement. Durant toute cette période, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi pourvu.

La période d'essai doit correspondre à une durée de travail prévue au contrat de travail. En conséquence, l'absence ou la maladie suspend la période d'essai.

#### **Article 17 : Engagement définitif**

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

Dès lors que le travailleur est embauché, il lui est interdit d'effectuer un travail effectif rémunéré susceptible de concurrencer l'entreprise qui l'emploie, chez quelque employeur que ce soit, et même pendant la durée de ses congés payés.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention écrite contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute autre activité professionnelle non susceptible de concurrencer l'entreprise qui

l'emploi ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

### **Article 18 : Contrat à durée déterminée**

Tout contrat conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit dans les conditions et les formes prescrites par la délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991.

Un contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée également déterminée qui ne peut excéder celle de la période initiale.

Tout contrat à durée déterminée renouvelé au delà des conditions énoncées à l'alinéa précédent devient un contrat à durée indéterminée.

### **Article 19 : Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail est suspendu :

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- c) pendant la durée de l'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à un an, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Dans chacun de ces cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération.

Le travailleur ayant cessé son travail pour effectuer le service national ou pour une maladie d'une durée inférieure à un an est, à l'expiration de son temps de service ou à la fin de sa maladie, repris de plein droit dans les mêmes fonctions. Toutefois, il est tenu de se présenter à l'employeur dans le mois qui suit sa libération ou sa guérison, à peine de déchéance de ce droit.

### **Article 20 : Absences**

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

### **Article 21 : Grossesse et maternité**

Une femme en état de grossesse et à l'issue de son congé de maternité peut quitter son emploi sans donner de préavis et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Le contrat de travail d'une femme en état de grossesse est suspendu pendant la durée légale du congé de maternité : 16 semaines prolongé éventuellement de 3 semaines sur prescription médicale.

Pendant le congé, elle percevra les indemnités journalières égales à 60 % versées par la Caisse de prévoyance sociale conformément à la réglementation en vigueur, et 40 % par l'employeur uniquement pour les mères ayant 3 ans de présence effective dans l'entreprise.

**Article 22 : Congé pour élever un enfant** (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – II)

*L'un des parents peut, sur demande écrite auprès de son employeur au minimum 15 jours à l'avance, bénéficier d'un congé parental pouvant aller jusqu'à un an, à compter de la date de naissance, pour lui permettre d'élever un enfant à charge au sens de la réglementation en vigueur. Ce congé, sans solde à l'issue de la période de congé légal, est accordé aux salariés ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise»*

*La durée de cette interruption de travail est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise».*

**Article 23 Accidents du travail et maladies professionnelles**

En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de l'absence, sans limitation de durée, jusqu'à constatation de consolidation ou l'inaptitude définitive excluant toute possibilité de réemploi dans l'entreprise.

Pendant la durée de cette absence, le travailleur sera couvert par les dispositions du décret modifié n° 57-245 du 24 février 1957 sur la réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'Outre-mer.

**Article 24 : Remplacements**

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

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement une fonction dans une catégorie inférieure à celle de la fonction qu'il occupe, le travailleur a le droit de refuser cette proposition. Cependant, s'il accepte, il est alors rémunéré dans les conditions correspondant à sa nouvelle fonction.

Dans le cas d'un refus du travailleur et si l'employeur maintient sa décision, le contrat est alors considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Le fait pour un salarié d'assurer provisoirement une fonction différente de la sienne comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés à ladite fonction.

Il percevra toutefois le salaire minimum de la catégorie de la personne qu'il remplace.

Cette disposition ne s'applique qu'aux ouvriers et employés.

Dans tous les cas, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder 2 mois pour les ouvriers et employés.

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

Passé ces délais et sauf les cas visés à l'alinéa précédent, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur :

- ♦ soit en le reclassant dans la catégorie correspondant à la nouvelle fonction,
- ♦ soit en lui rendant ses anciennes fonctions.

Dans le cas d'un remplacement en raison d'une absence du titulaire pour maladie, accident du travail ou congé de maternité, le remplaçant perçoit, après 2 mois, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui qu'il aurait obtenu s'il était titulaire du nouvel emploi occupé.

## **Article 25 : Discipline**

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

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- avertissement écrit (3 avertissements écrits infligés dans un délai de 12 mois peuvent justifier le licenciement. Passé ce délai, l'avertissement ne peut plus être invoqué contre le travailleur pour un tel licenciement) ;
- blâme écrit ;
- mise à pied (7 jours calendaires maximum) ;
- licenciement avec préavis ;
- licenciement sans préavis pour faute lourde.

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

## **Article 26 : Rupture du contrat de travail - préavis**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une ou l'autre des parties. En cas de rupture de l'engagement, après la fin de la période d'essai, et sauf cas de faute lourde ou de disposition particulière du contrat de travail prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

♦ 1e et 2e catégorie .....	1 mois
♦ 3e, 4e, 5e et 6e catégorie .....	1 mois
♦ 7e et 8e catégorie .....	2 mois
♦ cadres, en cas de licenciement .....	3 mois
♦ cadres, en cas de démission .....	2 mois

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

Le travailleur licencié qui a trouvé un nouvel emploi peut, après accord de l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis. Seuls les jours pendant lesquels le travailleur a rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur sont payés. Si le travailleur, au moment de sa démission ou de son licenciement, est responsable d'un service, d'un magasin, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu les comptes de sa gestion ou d'avoir terminé le travail en cours et reçu quitus de son employeur.

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

### **Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis**

Sauf le cas de rupture du contrat de travail prévu au dernier alinéa de l'article précédent, l'accord des parties est nécessaire, chacune des parties a le droit de se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis effectivement respecté.

### **Article 28 : Licenciement pour motif autre qu'économique**

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

#### 1<sup>ère</sup> phase : Entretien préalable avec le salarié

Avant toute décision, l'employeur doit convoquer l'intéressé à un entretien préalable par une lettre recommandée avec avis de réception l'informant que son licenciement est envisagé.

Cette lettre peut aussi être remise au salarié en mains propres, contre accusé de réception.

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

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

#### 2<sup>ème</sup> phase : Notification du licenciement

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit lui notifier son licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre peut aussi être remise en mains propres au salarié contre accusé de réception au plus tôt le lendemain de son audition.

L'employeur est tenu d'indiquer dans la lettre ci-dessus, le ou les motifs de licenciement.

Le délai de préavis éventuel part du lendemain de la présentation de la lettre notifiant le licenciement ou de sa remise au salarié contre accusé de réception.

En cas de licenciement pour faute lourde ou grave, l'employeur n'est pas dispensé de la procédure ci-dessus. En attendant la fin de celle-ci, il peut toutefois procéder à une mise à pied immédiate.

Le salarié qui, régulièrement informé de la convocation ne se sera pas présenté dans les délais prévus pour l'audition, ne pourra invoquer l'absence d'entretien préalable.

En cas de non-respect de la procédure ci-dessus, le tribunal saisi peut accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur ainsi que la régularité de la procédure suivie, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les dispositions du présent article ne sont applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Les règles posées dans les articles 28 et 29 en matière de licenciement ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés définis par lesdites dispositions.

### **Article 29 : Licenciement pour motif économique**

En cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, l'ordre des licenciements dans chaque catégorie de personnel concerné, est établi en tenant compte des critères suivants :

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

Avant que toute décision finale soit prise par l'employeur concernant tous licenciements pour motif économique, ce dernier doit informer et consulter le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe dans les conditions prévues par les articles 16 à 19 de la délibération n° 91-2/AT du 16 janvier 1991.

### **Article 30 : Priorité d'embauchage** (*remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – III*)

*Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié pour un motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel (compression de personnel ou suppression d'emploi) garde une priorité de réembauchage pendant deux ans, à condition toutefois qu'il fasse connaître ses intentions dans le délai d'un mois suivant son licenciement et qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi à l'Agence pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (A.E.F.P.). L'employeur dans un tel cas transmet par la suite, s'il y a lieu, son offre de réemploi à l'A.E.F.P. qui la fait connaître à l'intéressé. Si dans les quinze jours, ce dernier ne se présente pas au travail, l'employeur reprend sa liberté d'embauchage.*

### **Article 31 : Indemnité de licenciement**

#### **A - Pour motif économique**

Il sera alloué au salarié licencié pour motif économique, une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée suivant les modalités ci-après :

- 1°) de la première à la troisième année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % du salaire mensuel par année de présence ;
- 2°) de la quatrième à la dixième année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25 % du salaire mensuel par année de service ;
- 3°) au-delà de la dixième année, l'indemnité est fixée à 30 % du salaire mensuel par année de présence.

Cette indemnité de licenciement pour motif économique ne pourra, en tout état de cause, être supérieur à 12 mois du salaire réel perçu par le travailleur.

### **B - Pour motif autre qu'économique**

En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde et de mise à la retraite, le travailleur a droit après 3 ans de présence continue dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée suivant les modalités ci-après :

- 1°) de la première à la troisième année de présence continue, l'indemnité est fixée à 20% du salaire mensuel par année de présence ;
- 2°) de la quatrième à la dixième année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25% du salaire mensuel par année de présence ;
- 3°) au-delà de la dixième année, l'indemnité est fixée à 30 % du salaire mensuel par année de présence.

Cette indemnité de licenciement ne pourra, en tout état de cause , être supérieure à 4 mois du salaire réel perçu par le travailleur.

Les fractions d'année ne sont pas prises en compte. La valeur de la rémunération mensuelle sera calculée sur la moyenne du salaire réellement perçu par l'intéressé lors des six derniers mois travaillés à temps complet ayant précédé le licenciement, à l'exclusion des avantages en nature et des primes versées mensuellement correspondant à des remboursements de frais.

### **Article 32 : Retraite**

L'âge de la retraite est celui fixé par la réglementation en vigueur. Dans la mesure du possible, les travailleurs valides seront maintenus en activité jusqu'au moment où ils pourront prétendre aux avantages vieillesse prévus par la législation sociale.

### **Article 33 : Indemnité de départ à la retraite** (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – IV)

#### **A - Départ à la retraite**

*Le personnel quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite, à l'âge normal, bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur les bases suivantes :*

- |   |          |
|---|----------|
| ♦ après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise .....  | 1,5 mois |
| ♦ après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ..... | 2,5 mois |
| ♦ après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ..... | 3,5 mois |

*Modifié par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 2 :*

- |                                     |          |
|-------------------------------------|----------|
| ♦ « après 20 ans d'ancienneté ..... | 5 mois   |
| ♦ après 25 ans d'ancienneté .....   | 7 mois   |
| ♦ après 30 ans d'ancienneté .....   | 9 mois » |

*Le salaire servant de base de calcul est le salaire mensuel moyen des trois derniers mois. Ce salaire comprend, outre le salaire de base, les primes et indemnités diverses, à l'exclusion des majorations prévus pour les heures supplémentaires, et pour les heures de travail de nuit, de dimanches et de jours fériés, et de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais.*

*Le départ à la retraite ouvre droit à une indemnité de rachat des années antérieures à la date de création du régime de retraite de la CPS. Cette indemnité est égale au montant de rachat des annuités, elle sera reversée directement à la CPS. »*

### **B - Départ à la retraite anticipée**

*Le personnel ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge de 50 ans.*

*En plus des indemnités prévues au paragraphe A, dans le cas d'un départ en retraite anticipée, l'indemnité de départ mentionnée ci-dessus est majorée comme suit :*

- 20% en cas de départ à 58 et 59 ans ;
- 40% en cas de départ à 56 et 57 ans ;
- 50% en cas de départ à 54 et 55 ans ;
- 60% en cas de départ à 52 et 53 ans ;
- 80% en cas de départ à 51 et 52 ans ;

*Ajouté par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 2 :*

- « 80% en cas de départ à 50 ans. »

### **Article 34 : Certificat de travail**

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

### **Article 35 : Décès du travailleur** (Remplacé par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 2)

*En cas de décès du travailleur, les salaires et autres indemnités accessoires sont dus par l'employeur jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel le décès est survenu et sont attribués de plein droit au conjoint et aux ayants droit.*

*Sans préjudice du versement par la Caisse de Prévoyance sociale de l'assurance décès réglementaire, l'entreprise versera au conjoint ou à défaut aux enfants à charge et à eux seuls une indemnité d'un montant équivalent à deux (2) mois de salaire réel si le salarié avait moins de 5 ans d'ancienneté, et quatre (4) mois de salaire réel de l'agent avant son décès, si le salarié avait plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.*

*Dans le cas d'un décès suite à un accident du travail reconnu comme tel par le médecin du travail <sup>1</sup>, l'employeur versera au conjoint ou à défaut aux enfants à charge et à eux seuls une indemnité égale à six (6) fois le salaire réel de l'agent avant son décès.*

*Il faut entendre par salaire réel, le salaire total perçu par le salarié à l'exclusion des primes annuelles et indemnités à titre de remboursement de frais. »*

---

<sup>1</sup> Les termes « reconnu comme tel par le médecin du travail » ont été exclus de l'extension. (voir arrêté n° 110/CM du 16/08/2004)

## **TITRE IV - SALAIRES**

### **Article 36 : Classifications professionnelles**

Les classifications professionnelles applicables sont annexées à la présente convention (annexe I).

### **Article 37 : Salaires minima conventionnels**

La grille indiciaire servant de base au calcul des salaires minima, par catégorie professionnelle et par échelon est annexée à la présente convention (annexe II). La prime d'ancienneté n'est pas comprise dans les salaires minima conventionnels.

### **Article 38 : Révision annuelle des salaires minima conventionnels**

En vue de la révision annuelle des salaires, les parties conviennent de se rencontrer chaque année dans le courant de la deuxième quinzaine du mois d'octobre afin de :

- fixer le salaire minima conventionnel au 1er janvier de l'année suivante correspondant au premier échelon de la première catégorie ;
- fixer les augmentations trimestrielles de cet échelon en fonction de divers éléments dont l'évolution, au cours des douze mois précédents, de l'indice des prix à la consommation familiale.

### **Article 39 : Paiement des salaires**

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

### **Article 40 : Mensualisation**

Les travailleurs payés à la semaine ou à la quinzaine lors de leur embauche sont mensualisés après la période d'essai.

Ils auront la faculté de demander un acompte, le 15 du mois, dans la limite de 50 % de leur salaire de base.

### **Article 41 : Salaire des apprentis**

Les salariés sous contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum du poste professionnel occupé avec les abattements autorisés par la réglementation en vigueur et mentionnés sur le contrat d'apprentissage.

#### **Article 42 : Prime d'ancienneté**

Tout travailleur ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une prime d'ancienneté. Cette prime est déterminée en pourcentage du salaire de base calculé mensuellement.

Pour le travailleur qui a effectué des heures supplémentaires au-delà de la durée légale, le montant de cette prime doit être pris en considération pour le calcul du taux horaire soumis à majoration.

Ce pourcentage est fixé à :

- 3 % après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 1 % de plus par année de présence supplémentaire ;
- 1,5 % de plus par année de présence supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans la limite de 30 ans.

Le service national, la maladie de moins d'un an, les congés payés, le congé de maternité, le congé pour élever un enfant, et en règle générale toutes les causes de suspension du contrat de travail, à l'exception de celle pour congé sans solde, doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

#### **Article 43 : Prime spéciale professionnelle** (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – VI)

*Tous les travailleurs perçoivent une prime spéciale professionnelle (PSP) mensuelle égale à 5% du salaire minimum conventionnel calculé mensuellement et correspondant au 1<sup>er</sup> échelon de la sixième catégorie.*

*Pour le travailleur qui a effectué des heures supplémentaires au-delà de la durée légale, le montant de cette prime doit être pris en considération pour le calcul du taux horaire soumis à majoration. En cas d'absence non payée par l'employeur, cette prime sera payée au prorata temporis.*

#### **Article 44 : Prime de manipulation de produits pétroliers** (remplacé par avenant du 23/06/98, art. 1<sup>er</sup> – VII)

*Une prime de manipulation de produits pétroliers (PMPP) est accordée à tous les salariés qui manipulent physiquement des produits pétroliers à l'occasion de leur travail. Cette prime est fixée à 5% du salaire minimum conventionnel calculé mensuellement et correspondant :*

- *au 1<sup>er</sup> échelon de la septième catégorie jusqu'au 31 mai 2000 ;*
- *au 1<sup>er</sup> échelon de la huitième catégorie à partir du 1<sup>er</sup> juin 2000.*

*Pour le travailleur qui a effectué des heures supplémentaires au-delà de la durée légale, le montant de cette prime doit être pris en considération pour le calcul du taux horaire soumis à majoration. En cas d'absence non payée par l'employeur, cette prime sera payée au prorata temporis.*

*En outre, les salariés affectés à des travaux à l'intérieur des réservoirs de stockage des dépôts ou de la barge percevront, pendant la durée de ces travaux, une prime forfaitaire par cuve de :*

- *10.000 F CFP pour les produits blancs,*
- *20.000 F CFP pour les produits noirs.*

*La majoration pour travaux en heure effective au déchargement des navires pétroliers et butanier en dehors des heures ouvrables est fixée ainsi qu'il suit :*

- les 8 premières heures .... 25%,
- -le reste : ..... 50%.»

**Article 45 : Prime de hauteur et de risque** (remplacé par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 3)

*Une prime de hauteur forfaitaire de 3.000 F CFP par jour, est accordée aux salariés qui effectuent des travaux d'entretien sur la robe et le toit des réservoirs de plus ou égal à cinq (5) mètres de hauteur.*

*La prime de hauteur de 15% du salaire horaire du 1er échelon de la 6ème catégorie est accordée aux salariés travaillant en hauteur pour des travaux d'entretien et de réparation dans les stations de services implantées sur le Territoire de la Polynésie Française.*

**Article 46 : Gratification de fin d'année** (remplacé par avenant du 23/06/98, art. 1<sup>er</sup> – IX)

*(modifié par l'avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 3) « Une gratification de fin d'année est accordée à tous les travailleurs de l'entreprise. Pour un salarié ayant travaillé durant toute l'année, le montant de cette gratification annuelle est fixé à 100 % du salaire mensuel de base et de l'ancienneté acquise de l'intéressé, augmenté des primes PSP, PMPP et de la prime de frais de repas calculée sur la base de 22 jours. »*

*Le travailleur n'ayant pas travaillé une année entière, en raison d'absence injustifiée ou parce qu'il est entré ou a quitté l'entreprise en cours d'année, perçoit cette prime au prorata du temps de présence effectué.*

*Cette gratification est normalement versée au 15 du mois de décembre.*

**Article 47 :** (Remplacé par avenant n° 2 du 06/05/2004 , art. 3)

#### **Prime de panier**

*Les personnels appelés à se déplacer sur l'île de Tahiti ou hors de l'île de Tahiti et qui, pour des raisons de service, se trouvent empêchés de rejoindre leur lieu de travail ou leur domicile pour le déjeuner ou le dîner percevront une prime de panier journalière forfaitaire équivalent à trois (3) fois le salaire horaire de la catégorie 1 de la grille de salaire.*

*Cette prime est étendue aux personnels affectés au déchargement ou au chargement d'un butanier ou d'un pétrolier ou d'une barge et qui se trouvent empêchés de rejoindre leur domicile pour le déjeuner ou le dîner.*

#### **Indemnité de frais de repas**

*Le personnel sédentaire bénéficie d'une indemnité de frais de repas de 1 350 F CFP par jour, elle est versée à chaque journée de travail et elle n'est pas due en cas d'absence, quel qu'en soit la nature, elle ne se cumule pas avec la prime de panier.*

*Cette prime sera revue annuellement en se référant à l'indice général alimentaire.*

**Article 47.1 : Avantages en nature**

*Le personnel bénéficiera après un an d'ancienneté dans l'entreprise d'avantages en nature comme suit :*

*Le personnel bénéficie d'un bon de carburant de 6 500 F CFP par mois et par salarié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.*

*Ce montant sera porté à 7 000 F CFP par mois et par salarié à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004.*

*Ces avantages ne peuvent être inférieurs à ceux acquis par le personnel dans chaque entreprise. »*

**Article 47.2 : Prime de caisse ou d'encaissement**

*Le montant de la prime mensuelle est porté à 7 800 F CFP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et à 8.000 F CFP à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004.*

*Cette prime sera révisée en se référant à l'indice général du mois de novembre de chaque année.*

*Ces avantages ne peuvent être inférieurs à ceux acquis par le personnel dans chaque entreprise.*

**Article 47.3 : Prime de jauge et de contrôle** (Ajouté par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 3)

*Il est institué une prime de jauge de jour comme de nuit de 2 000 F CFP par mois, pour les ouvriers effectuant les jaugeages des cuves des dépôts.*

*Cet avantage ne peut être inférieur à ce qui est acquis par le personnel dans chaque entreprise et ne s'applique pas aux AMT/TS et Cadres.*

**Article 47.4 : Prime d'intéressement**

*Le personnel bénéficie après deux (2) ans d'ancienneté dans l'entreprise d'une prime d'intéressement qui fera l'objet d'une négociation interne dans chaque entreprise relative aux modalités d'attribution, aux critères d'abattement et de répartition.*

*La dotation moyenne individuelle de base par salarié (sans malus ni bonus) pour la détermination de la dotation globale, est équivalente à 120 000 F CFP.*

**Article 47.5 : Prime annuelle de solidarité**

*Chaque salarié engagé à temps plein et à temps partiel, ayant six (6) ans d'ancienneté dans l'entreprise avant le 31 janvier de l'année en cours d'exercice sera attributaire d'une prime de solidarité comptabilisée à la fin de chaque année dans les livres de la société.*

*Pour les salariés à temps partiel (moins de 169 h mensuel) ayant six (6) ans d'ancienneté dans l'entreprise avant le 31 janvier de l'année en cours d'exercice, sera attributaire de la prime au prorata temporis du nombre d'heures sur la base prévue ci-dessous.*

*Le premier montant enregistré du premier exercice après avoir acquis six (6) ans d'ancienneté est de 75.000 F CFP par an et par salarié. Ce montant sera ensuite revalorisé de 20.000 F CFP par an et par salarié pour atteindre 95.000 F CFP à la 7<sup>ème</sup> année d'ancienneté, 115.000 F CFP à la 8<sup>ème</sup> année d'ancienneté, 135.000 F CFP à la 9<sup>ème</sup> année d'ancienneté, et 155.000 F CFP à la 10<sup>ème</sup> année d'ancienneté et pour le reste des années jusqu'à un plafond de 30 ans d'ancienneté.*

*Pour les salariés à temps plein (169 h mensuel) ayant 6 ans et plus au 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou à la date de signature du présent avenant, donnera droit au versement de la prime calculée sur la base suivante :*

*- 75 000 F CFP dès l'année 2004, ce montant sera augmenté de 20 000 F CFP par an jusqu'à un plafond de 155 000 F CFP pour le reste des années jusqu'à un plafond de 30 ans d'ancienneté.*

*Pour les salariés à temps partiel (moins de 169 h mensuel) ayant 6 ans et plus au 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou à la date de signature du présent avenant, donnera droit au versement de la prime calculée au prorata du nombre d'heures sur la base prévue ci-dessus.*

*Le capital cumulé acquis par le biais de ces primes sera versé à chaque salarié lors de son départ de l'entreprise pour quelque motif que ce soit.  
En cas de décès du salarié, le capital acquis à la date du décès sera versé au conjoint (2/3) et aux ayants droit (1/3).*

*Tout salarié pourra à tout moment sur simple demande auprès de la comptabilité, connaître la situation de son capital.*

*Ces avantages ne peuvent être inférieurs à ceux acquis par le personnel dans chaque entreprise.*

*Les sociétés qui cotisent à un régime de retraite complémentaire type (CRE –ARRCO...) avant l'application des dispositions ci-dessus sont dispensées de l'attribution de cette prime à leur personnel.*

#### **Article 47.6 : Prime pétrolier**

*Les employeurs s'engagent à verser une prime de 30.000 F CFP par pétrolier et par salarié, à tout le personnel de manutention des opérations de déchargement de pétrolier. »*

#### **Article 47.7 : Prime de qualité (test de densité)**

*Les ouvriers qui effectuent régulièrement les tests de densité et de qualité (distillation, flash point, tests de teneur en cuivre) en laboratoire des produits d'hydrocarbures durant le déchargement du pétrolier bénéficie de la prime de 5 000 F CFP par pétrolier.*

#### **Article 47.8 : Médailles du travail**

*La direction s'engage à en faire la demande et à organiser la cérémonie de remise des médailles annuellement, lorsque les seuils des anciennetés prévus ci-dessus sont atteints.*

*Une prime est attribuée aux récipiendaires suivant les modalités suivantes :*

- 15.000 F CFP pour la médaille d'argent
- 30.000 F CFP pour la médaille de vermeil
- 45.000 F CFP pour la médaille d'or
- 50.000 F CFP pour la médaille grand or

*La direction se réserve la possibilité d'aller au-delà de ces montants selon les cas. »*

#### **Article 47.9 : Dotations vestimentaires**

*Il sera attribué systématiquement 5 tenues de travail au début de chaque année au personnel à l'exception des services administratifs / financiers.*

*Elle sera remplacée en cas d'usure sur présentation de la tenue.*

*En cas de perte, le salarié est tenu de la remplacer à sa charge.*

#### **Article 47.10 : Prime POML**

*Une prime POML est attribuée aux chauffeurs de livraisons qui acceptent d'effectuer seul des livraisons de produits autres que les hydrocarbures livrés en vrac. Ces produits concernent particulièrement les lubrifiants et les produits spéciaux livrés à l'aide d'un camion plateau équipé d'une grue et/ou d'un monte charge. Son montant est fixé à 3 500 F CFP par mois.*

*Une prime ouvrier de manutention et de livraison POML est attribuée aux ouvriers de manutention et de livraisons à l'exclusion des salariés d'autres catégories professionnelles (chauffeurs et catégories supérieures à 4). Son montant est fixé à 3 000 F CFP par mois. »*

#### **Article 47.11 : Prime de chauffeur de livraison**

*Les chauffeurs de livraison de camion citerne, de camion citerne attelé, et camion citerne semi remorque, effectuant seul les livraisons sur l'île de Tahiti, ne bénéficiant pas de salarié manutentionnaire, ils leur seront attribués une prime (PCL) de 680 F CFP par jour et par chauffeur.*

*Ces avantages ne peuvent être inférieurs à ceux acquis par le personnel dans chaque entreprise. »*

## **TITRE V - DUREE DU TRAVAIL**

#### **Article 48 : Horaire de travail** *(Remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XII)*

*La durée légale du travail est de 39 heures effectives par semaine. Les heures et journées de travail sont fixées dans chaque établissement par la direction. Cet horaire de travail doit être affiché sur les lieux de travail et adressé à l'Inspection du travail.*

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

*La durée légale hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours, du lundi au vendredi inclus, sauf exception.*

*Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les mesures de nature à affecter la durée du travail. »*

#### **Article 49 : Heures supplémentaires**

Toute heure supplémentaire effectuée au delà de la durée légale de travail est une heure supplémentaire donnant lieu à une majoration de salaire.

Le montant de ces majorations est déterminé comme suit :

Heures supplémentaires de jour :

- de la 40<sup>ème</sup> à la 47<sup>ème</sup> heure comprise .....25 %
- au-delà de la 47<sup>ème</sup> heure .....50 %

Heures supplémentaires de nuit .....75 %

Heures supplémentaires des dimanches :

- de jour .....65 %
- de nuit .....100 %

Le taux horaire à prendre en considération pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires s'entend du salaire effectivement perçu par le travailleur, y compris les avantages en nature et les accessoires de salaire ayant le caractère d'une rémunération qui lui sont normalement attribués.

#### Exemple :

Salaire minimum conventionnel (1<sup>ère</sup> catégorie, échelon 1 au 1<sup>er</sup> janvier 1992) :

Salaire minimum pour 169 heures	= 98.947 FCP par mois
- Taux horaire	= 585,48 FCP
- Ancienneté	= 3 ans
- Nombre d'heures supplémentaires	= 13 heures
(dont 6h à 25 % et 7H à 50 %)	

Calcul du taux horaire soumis à majoration :

Salaire de base .....	98.947
+ ancienneté (3 % x 98.947) .....	2.968
+ prime spéciale professionnelle (5 % x 127.642) .....	6.382
+ prime de manipulation de produits pétroliers .....	6.382
	114.679

Taux horaire soumis à majoration	114.679	
	169 h	= 678,5 FCP/h

- 6 heures supplémentaires à 25 % :	
678,5 x 1,25 = 848,1 x 6 heures supplémentaires .....	5.088,6
- 7 heures supplémentaires à 50 % :	
678,5 x 1,50 = 1017,7 x 7 heures supplémentaires .....	<u>7.123</u>
Total heures supplémentaires .....	12.211
Salaire brut .....	126.890 FCP

### **Article 50 : Jours fériés**

Les jours fériés, chômés, payés sont :

- 1er janvier
- 5 mars
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 29 juin (Fête de l'Autonomie)
- 14 juillet
- 15 Août
- 1er novembre (Toussaint)
- 11 novembre
- 25 décembre

L'indemnité perçue pour un jour férié, chômé, payé est égale au salaire perçu pour le nombre d'heures normales qui auraient été effectuées ce jour-là, à condition que le salarié ne se soit pas trouvé en absence irrégulière la veille et le lendemain du jour férié.

Les jours déclarés fériés par arrêté du gouvernement territorial ou par délibération de l'assemblée territoriale seront automatiquement intégrés dans la liste des jours fériés prévus au présent article.

### **Article 51 : Conditions de paiement des travailleurs occupés pendant un jour férié, chômé et payé** (remplacé par avenant du 23/06/98, art. 1<sup>er</sup> – XIII)

*Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, le travailleur occupé pendant un jour férié chômé payé, a droit, cumulativement :*

- a) à l'indemnité perçue pour un jour férié chômé, payé prévu à l'article 50 ci-dessus ;
- b) au salaire correspondant au travail réellement effectué ;
- c) à une indemnité égale au montant du salaire perçu conformément au paragraphe b) ci-dessus.

Exemple : Soit un salarié qui perçoit 1 000 F CFP de l'heure. Un jour férié chômé payé, tel que défini à l'article 50, survient un jour normalement ouvré dans la semaine conformément à l'alinéa 2 de l'article 52. Les horaires de travail affichés dans l'entreprise indiquent que ce jour normalement ouvré dans la semaine est travaillé huit heures.

1<sup>er</sup> cas : Le salarié chôme le jour férié

Le salarié percevra alors l'indemnité prévue à l'article 50 pour le chômage d'un jour férié chômé payé qui « est égale au salaire perçu pour le nombre d'heures normales qui auraient été effectuées ce jour-là, ... ».

Soit : 8 heures x 1 000 F CFP = 8 000 F CFP.

2<sup>ème</sup> cas : Le salarié est occupé pendant le jour férié chômé payé

Le salarié percevra alors, cumulativement :

a) l'indemnité prévue à l'article 50 « perçue pour un jour férié chômé payé et égale au salaire perçu pour le nombre d'heures normales qui auraient été effectuées ce jour-là, ... »

Soit : 8 heures x 1 000 F CFP = 8 000 F CFP.

b) le salaire correspondant au travail réellement effectué :

Soit : 8 heures x 1 000 F CFP = 8 000 F CFP.

c) l'indemnité égale au montant du salaire perçu dans les conditions prévues au paragraphe b) :

Soit : 8 000 F CFP

Total à percevoir : 8 000 F CFP + 8 000 F CFP + 8 000 F CFP = 24 000 F CFP

Cas du salarié occupé le jour férié chômé payé au déchargement pétrolier ou butanier en dehors de l'horaire collectif de travail.

S'il est, par exemple, occupé pour cinq (05) heures, il percevra cumulativement :

a) l'indemnité prévue à l'article 50 « perçue pour un jour férié chômé payé et égale au salaire perçu pour le nombre d'heures normales qui auraient été effectuées ce jour-là, ... »

Soit : 5 heures x 1 000 F CFP = 5 000 F CFP.

b) le salaire correspondant au travail réellement effectué :

Soit : 5 heures x 1 000 F CFP = 5 000 F CFP.

c) l'indemnité égale au montant du salaire perçu dans les conditions prévues au paragraphe b) :

Soit : 5 000 F CFP

Total à percevoir : 5 000 F CFP + 5 000 F CFP + 5 000 F CFP = 15 000 F CFP ».

**Article 52 : Repos hebdomadaire** (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XIV)

*Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié.*

*Chaque travailleur doit bénéficier chaque semaine d'au moins un jour de repos hebdomadaire (24 heures consécutives), il a lieu en principe, le dimanche.*

**Article 52.1 : Prime de chef d'équipe** (Remplacé par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 4)

*Un chef d'équipe est un ouvrier coordonnant l'activité d'au moins 3 ouvriers avec lesquels il travaille effectivement.*

*L'ouvrier, faisant fonction de chef d'équipe, reçoit une prime égale à 6% de son salaire de base hors prime.*

**Article 52.2 : Travailleur accidenté** (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XV)

*Si un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte à l'emploi qu'il occupait par le Médecin du Travail, l'employeur devra obligatoirement lui proposer un autre emploi.*

*Cet emploi doit :*

- être conforme aux conclusions du Médecin du Travail
- être approprié aux capacités du salarié déclaré inapte.
- être aussi comparable que possible à l'emploi précédent.

*Si ce reclassement n'est pas possible, l'agent concerné, dont le contrat de travail se trouve de ce fait rompu, percevra une indemnité compensatrice égale à six ( 6 ) mois de salaire brut.*

## TITRE VI - CONGES

**Article 53 : Durée des congés annuels payés** (Remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XVI)

*Tout salarié a droit, chaque année, à un congé à la charge de l'employeur, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois, soit trente (30) jours ouvrables par an.*

**Article 54 : Congés des mères de famille**

Il est accordé aux mères de famille salariées deux jours ouvrables de congé annuel payé supplémentaires par enfant de moins de 16 ans à charge.

**Article 55 : Congés supplémentaires pour ancienneté** (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XVII)

*La durée normale de congé est augmentée à raison de :*

- 1 jour ouvré après 10 ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- 5 jours ouvrés après 25 ans de service continu ou non dans la même entreprise ;
- 7 jours ouvrés après 30 ans de service continu ou non dans la même entreprise.

**Article 56 : Périodes des congés** (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XVIII)

*Les congés payés peuvent être pris pendant toute l'année. L'ordre et les dates de départ en congé payés sont fixés par l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, compte tenu des nécessités du service et dans la mesure du possible des désirs des travailleurs. L'ordre et les dates de départ ainsi fixés doivent être obligatoirement respectés, sauf survenance d'événements exceptionnels. Les demandes des salariés doivent être impérativement faire l'objet d'une réponse de l'employeur dans les meilleurs délais.*

**Article 57 : Indemnité de congés payés** (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XIX)

*L'employeur doit verser au travailleur pendant toute la durée de son congé annuel une indemnité calculée sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours, de la période pendant laquelle il a acquis ses droits à congé, y compris l'indemnité des congés payés de l'année précédente, à l'exception de la gratification de fin d'année dont il a pu bénéficier au cours de l'année de référence. Cette indemnité de congés payés est versée au travailleur le jour de départ en congé. Elle ne peut être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu au cours de cette période s'il avait continué à travailler.*

*L'indemnité allouée pour les congés attribués en application des articles 54 et 55 ne doit pas être inférieure au montant du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.*

**Article 58 : Congés pour événements familiaux** (modifié par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XX)

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

*Elles sont accordées dans les conditions suivantes :*

- décès du conjoint ..... 5 jours
- décès d'un enfant ..... 3 jours
- mariage du travailleur ..... 4 jours
- mariage d'un enfant ..... 2 jours
- naissance d'un enfant ..... 3 jours
- adoption plénière d'un enfant de moins de 3 ans ..... 3 jours
- décès d'un ascendant ..... 2 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur ..... 2 jours
- décès de parents adoptifs et des beaux parents ..... 1 jour.

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

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

**Article 59 : Congés sans solde** (Remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 1<sup>er</sup> – XXI)

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

*Un tel congé sans solde peut aussi être accordé ou augmenté par l'employeur pour tout autre raison exceptionnelle pouvant le justifier. (Construction d'une maison, Affaire de Terre, Evacuation sanitaire (EVASAN), etc. ...).*

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

## **TITRE VII - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES TRAVAILLEURS**

### **Article 60 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs**

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions qui concernent la durée du travail, les conditions d'emploi et de travail pour les femmes et les jeunes travailleurs, prévues par la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 ainsi que tous ses textes d'application.

## **TITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE**

### **Article 61 : Hygiène et sécurité**

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

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

### **Article 62 : Visites médicales du travail**

Les employeurs sont tenus de respecter les conditions réglementaires concernant les visites périodiques et examens médicaux tels que définis par l'article 43 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et la délibération n° 91-28 AT du 24 janvier 1991 relative à la médecine du travail.

Conformément aux dispositions de l'article 30 de ladite délibération, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou risques spéciaux ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ;
- les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de 18 ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

**Visite médicale supplémentaire** (ajouté par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 5)

*En plus de la visite médicale réglementaire annuelle auprès de la médecine du travail, les employeurs acceptent de prendre en charge les visites médicales complémentaires pour le personnel manipulant régulièrement des produits pétroliers.*

## **TITRE IX – REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS COMMISSION D'INTERPRETATION**

### **Article 63 :**

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation afin de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter :

- a) de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et avenants,
- b) de tout différend collectif intervenant dans une ou plusieurs entreprises assujetties à la présente convention.

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

### **SECTION I - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **Article 64 :**

Lorsqu'elle est saisie en interprétation de la convention collective, la commission est composée de :

- quatre représentants des organisations syndicales de travailleurs signataires ou adhérents,
- quatre représentants des employeurs signataires ou adhérents.

La commission est convoquée dans un délai maximum de 10 jours par l'inspecteur du travail à l'initiative écrite d'une ou des parties signataires de la convention.

La présidence de la commission est assurée par l'inspecteur du travail qui prend part aux débats, éclaire la commission de ses avis et conseils mais ne participe pas aux votes.

Lorsque la commission émet un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, contresigné par l'inspecteur du travail, a les mêmes effets que les clauses de la présente convention, il fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, la procédure d'ouverture du différend collectif prévue ci-après peut être appliquée.

### **SECTION II - DIFFERENDS COLLECTIFS**

### **Article 65 :**

L'exercice du droit de grève dans les conditions définies ci-après, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Il ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Tout licenciement pour exercice normal du droit de grève est nul de plein droit.

Lorsque les salariés font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis précise les motifs du recours à la grève.

Il doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève, à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début, ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

L'inspecteur du travail saisi par les parties, par l'une d'entre elles, ou de sa propre initiative, peut organiser sous sa présidence une ou des réunions aux fins de règlement amiable du différend.

En cas d'échec, un procès verbal de non-conciliation est dressé précisant les points sur lesquels porte ou subsiste le différend. Un exemplaire en est remis à chacune des parties intéressées.

L'exercice du droit de grève est ouvert après expiration des délais prévus par la loi ou par la convention collective.

#### **Article 66 :**

En cas d'échec de la procédure d'interprétation telle que définie ci-dessus ou lorsqu'un différend collectif intéressant le secteur d'activité dans son ensemble est ouvert, la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est composée de six membres au moins et dix membres au plus désignés par les signataires de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée par l'inspecteur du travail ou son représentant dans les conditions prévues à l'article 64.

Tout différend collectif intéressant le secteur d'activité dans son ensemble sera notifié à l'inspecteur du travail aux fins de saisir la commission.

Le délai de réunion de la commission ne peut excéder 48 heures.

Les parties au différend collectif sont tenues de comparaître en personne devant la commission ou de se faire représenter par une personne ayant pouvoir de négocier et conclure un accord de conciliation.

Les personnes morales parties au conflit doivent commettre un représentant mandaté.

#### **Article 67 :**

La commission, après audition des parties au différend, émet des propositions de conciliation et, à l'issue de la ou des réunions de la commission, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties.

Le procès-verbal d'accord total ou partiel, signé par toutes les parties au différend collectif, produit effet à compter du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation.

Il acquiert force exécutoire du seul fait de son dépôt au secrétariat du tribunal du travail.

**Article 68 :**

En cas d'échec partiel ou total de la procédure de conciliation, le droit de grève est ouvert aux salariés des entreprises concernées.

Les parties au conflit conservent le droit de saisir la commission territoriale de conciliation prévue par la délibération n° 91-025 AT du 18 janvier 1991.

L'accord des parties pour réunir la commission territoriale de conciliation suspend le recours à la grève. Cependant, toute rupture des négociations permet de recourir à la grève sans nouveau préavis.

**Article 69 :**

La présente convention collective dont la date d'effet est fixée au 1er janvier 1992 sera déposée au secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete.

**Article 70 : Modification de la situation juridique de l'employeur : Transfert d'entreprise, transfert de marché** (ajouté par l'avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 7)

*1 - L'entreprise qui se voit confier en totalité (avitaillement, etc) un marché de prestation de service, précédemment attribué à une autre entreprise, est tenue de poursuivre les contrats de travail du personnel employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation, même si le lieu d'exécution du marché est modifié.*

*2 - Les entreprises qui se voient confier partiellement le marché de prestation de service, précédemment attribué à une autre entreprise, sont tenues de poursuivre les contrats de travail dans les mêmes conditions, pour l'exécution de leur part de marché.*

*3 - L'entreprise propriétaire des installations après avoir résilié le marché de prestation de service et qui reprend le marché de prestation des services, précédemment attribué à une autre entreprise est tenue de poursuivre les contrats de travail du personnel employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation, même si le lieu d'exécution du marché est modifié.*

**A – Obligation de l'entreprise sortante :**

- *L'entreprise sortante devra communiquer au nouveau prestataire (entreprise entrante) la liste justifiée du personnel affecté exclusivement au marché repris, accompagnée des renseignements ci-après, et ce au plus tard dans les huit jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître par l'envoi d'un document écrit :*
  - *copie des contrats de travail et, le cas échéant, des avenants*
  - *les six derniers bulletins de paie*
  - *dernière fiche d'aptitude médicale*
- *L'entreprise sortante aura l'obligation d'informer et de consulter ses instances du personnel (DP ou CE) et chacun des salariés éventuellement concernés par le transfert.*
- *L'entreprise sortante procèdera au règlement des salaires, des congés payés dus et de toutes autres sommes dues aux salariés transférés (notamment les sommes à périodicité autre que mensuelle, prorata temporis) et en délivrera attestation à l'entreprise entrante*

*au moment du transfert.*

***B – Obligation de l'entreprise entrante :***

- *Le nouveau prestataire devra informer par écrit l'entreprise sortante de la reprise du marché concerné au plus tard dans les huit jours ouvrables de la notification officielle de l'attribution de ce marché par le donneur d'ordre.*
- *L'entreprise entrante établira des avenants aux contrats de travail des employés repris, au plus tard huit jours ouvrables après la reprise de ces employés dans le cas d'un transfert obligatoire, ou à l'issue des négociations dans les autres cas.*

Fait à Papeete, le 20 décembre 1991

ONT SIGNE :

Société Total Polynésie,  
Société Total tahitienne d'entreposage,  
Daniel BOUCHE.

Société tahitienne des hydrocarbures,  
Société Service Mobil,  
Société Gaz de Tahiti,  
Société de dépôt de gaz de pétrole liquéfiés,  
Georges SIU.

Société anonyme des investissements d'hydrocarbures de Fare Ute,  
Société anonyme de distribution Polygaz,  
Daniel BOUCHE.

Société de manutention carburant aviation de Tahiti,  
Richard CHAMPION.

Société d'entretien et de maintenance,  
Jean BREAUD.

Société polynésienne de transport et de stockage d'hydrocarbures,  
S.A. Polypétroles et Shell,  
Sylvana LEVIN.

La Fédération des Syndicats de Polynésie Française,  
COULON Germain.

Le Syndicat OTAHI/U.F.S.A.,  
Teamio TUARAU

Le Syndicat A TIA I MUA,  
Ronald TEROROTUA

VU.  
L'inspecteur du travail  
L. GINESTY

<b>ANNEXE I</b>
-----------------

**CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

**I - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES OUVRIERS ET EMPLOYES**

**1<sup>ère</sup> catégorie** : *Manœuvre (M.O. ou E.O.) (modifié par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 6)*

- manutentionnaire ;
- employé chargé de travaux de conditionnement simples ;
- aide-livreur ;
- homme de quai, personnel de balayage et nettoyage ;
- manœuvre ordinaire.

**2<sup>ème</sup> catégorie** : *Manœuvre de force ou manœuvre spécialisé (M.F. ou M.S.) (modifié par avenant n°2 du 06/05/2004, art.6)*

- « employé ou ouvrier après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans la catégorie I » (remplacé par avenant n° 2 du 06/05/2004, art.6) ;
- « garçon de course » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – II) ;
- manœuvre de force exécutant des travaux exigeant une force physique supérieure à la moyenne ;
- manœuvre ordinaire après trois mois ;
- personnel préposé aux manutentions lourdes, chargement et déchargement ;
- garçon ou fille de magasin : employé en contact avec le client et exécutant des travaux simples ;
- téléphoniste 1<sup>ère</sup> année : employé occupé en permanence à répondre et à donner des communications sur un poste à technique peu compliquée ;
- aide-magasinier débutant : chargé des travaux de rangement sous la direction d'un magasinier ;
- employé de dock ou de service d'expédition faisant des travaux simples.

**3<sup>ème</sup> catégorie** : *Ouvrier spécialisé 1<sup>er</sup> échelon (O.S. 1) (modifié par avenant du 23/06/1998, art. 2 – III et par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 6)*

- « employé ou ouvrier après un an d'ancienneté dans l'entreprise » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – III.1) ;
- garçon de courses de magasin après un an ;
- vendeur débutant dans l'emploi : sans compétence particulière, peut être choisi parmi le personnel embauché depuis un an et manifestant des aptitudes à cet emploi, capable d'effectuer les encaissements des marchandises vendues ;

- dactylographe 1ère année, 1er degré : employé ayant moins d'un an de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylo qualifiée (4ème catégorie) ;
- aide archiviste 1ère année : assure sous la direction de l'archiviste la conservation et le classement des archives ;
- employé aux écritures 1ère année : exécute des travaux d'écriture, de classement, de tenue de fiches, de chiffrage n'exigeant d'autres connaissances que les quatre règles de calcul ;
- caissière ou caissier : encaisse les espèces de la clientèle en règlement des fiches de comptant sans avoir à tenir un livre de recettes, mais travaille éventuellement avec une caisse enregistreuse ;
- « chauffeur-livreur V.L ou P.L débutant ayant un an d'ancienneté » (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 2 – III.2) ;
- employé chargé de l'entretien des immeubles 1ère année ;
- veilleur de nuit ;
- « ouvrier manipulateur d'engin de manutention ou mû mécaniquement (cariste, grutier notamment) » (remplacé par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 6) ;
- manœuvre après cinq ans d'ancienneté» (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 2 – III.3) ;
- « manœuvre, employé ou ouvrier après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise » (remplacé par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 6) ;
- réceptionnaire 1ère année : chargé de la réception et du pointage des mouvements de bouteilles de gaz entrant et sortant du dépôt, vérification des quantités, des bulletins de livraison ou des factures, de leur conformité avec les bulletins de commande ;
- ouvrier spécialisé 1er échelon (OS1) : ouvrier exécutant sur les machines outils, au montage de la chaîne, des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier ;
- « enfûtage débutant » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – III.4).

**4<sup>ème</sup> catégorie : Ouvrier spécialisé 2<sup>ème</sup> échelon (O.S. 2) (modifié par avenant du 23/06/1998, art. 2 – IV)**

- vendeur de deux années de pratique professionnelle dans la catégorie inférieure chargé de vendre à la clientèle des marchandises présentées (des bouteilles de gaz) de telle sorte que la vente ne demande qu'une intervention limitée à quelques renseignements techniques, à la remise et à l'encaissement de la facture ;
- magasinier : travaux de rangement, de marque et d'écritures simples concernant les marchandises en réserve et leurs mouvements : enregistrement des denrées, tenue des fiches d'existants, etc. ;
- réceptionnaire après un an : chargé de la réception et du pointage des mouvements de bouteilles de gaz entrant et sortant du dépôt, vérification des quantités, des bulletins de livraison ou des factures de conformité avec les bulletins de commande, après un an de pratique professionnelle ;
- téléphoniste après un an : employé en permanence à répondre et à donner des communications sur poste à technique peu compliquée, après un an de pratique professionnelle ;

- dactylographe après un an, 2e degré : employé sur machine à écrire capable de 40 mots/minute, présentant un travail bien fait et sans faute : correspondance, stencil, factures, tableaux, etc., après un an de pratique professionnelle ;
- sténodactylographe 1er degré : employé qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes du 2e degré (5e catégorie) est capable de travaux simples de sténodactylographie ;
- aide-archiviste après un an : même définition que la catégorie 3, après un an de pratique professionnelle ;
- caissière ou caissier : encaisse les espèces de la clientèle en règlement des fiches de comptant, tient un registre de recettes ;
- chauffeur-livreur V.L. ou P.L. après un an : employé chargé d'effectuer les livraisons ; en assure la bonne exécution avec les manœuvres qu'il peut avoir sous ses ordres ; capable de rédiger les bons de livraison et de faire les encaissements ; n'a pas l'entretien mécanique de sa voiture ;
- employé chargé de l'entretien des immeubles, après un an ;
- « ouvrier spécialisé 2ème échelon : travailleur spécialisé, exécutant les travaux après trois années d'ancienneté dans la catégorie OS 1. » (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 2 – IV.1) ;
- « employé de piste débutant sur aéroport » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – IV.2) ;
- « enfûtage après 3 ans d'ancienneté dans la fonction » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – IV.2) ;
- « chauffeur-livreur C1 débutant. » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – IV.2).

### **5<sup>ème</sup> catégorie : Ouvrier professionnel 1<sup>er</sup> échelon (OP 1)**

(modifié par avenant du 23/06/1998, art. 2 – V et par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 6)

- vendeur qualifié : ayant une expérience et des connaissances approfondies de sa profession. Présente et fait valoir les produits et articles d'un magasin en adaptant ses arguments à chaque client ;
- magasinier qualifié : après 3 ans de pratique professionnelle dans la catégorie inférieure ;
- réceptionnaire qualifié : même définition qu'aux 3e et 4e catégories, mais au moins trois ans de pratique ;
- téléphoniste grand standard : opérateur ou opératrice occupé exclusivement à donner des communications par la manœuvre de commutateurs, dont le trafic nécessite un travail ininterrompu ;
- dactylographe-mécanographe : facturière sur machine à facture ou employé travaillant sur machine comptable, pouvant être chargé de suivre les comptes clients, banques, fournisseurs, etc. ;
- sténodactylographe 2e degré : employé capable de 100 mots sténo et 40 mots à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante ;
- archiviste : assure la conservation et le classement des archives selon les instructions précises qu'il sait appliquer aux cas particuliers ;

- employé aux écritures qualifié : employé expérimenté connaissant bien les travaux administratifs, précomptables ou statistiques dont il est chargé. Capable de résoudre seul les difficultés courantes ;
- employé de bureau : travaillant dans une petite entreprise et effectuant seul tous les travaux de bureau ;
- aide-caissier de caisse centrale : employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier de caisse centrale. Peut éventuellement être chargé de la tenue de la caisse secondaire ;
- aide-comptable de 1er degré : employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable tous les travaux élémentaires ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable ;
- caissier-vendeur de succursale : employé ayant des fonctions de caissier et de vendeur, assure la vente des bouteilles de gaz dans les différents points de vente comptant, prépare les dépôts de fonds pour le passage de l'auto-banque, établit un bordereau des mouvements de la caisse qu'il détient, ainsi que les mouvements stocks des bouteilles. Il a en général un manœuvre sous ses ordres ;
- chauffeur-livreur P.L. après 3 ans de pratique professionnelle dans les catégories inférieures (1 an en 3e, 2 ans en 4e) ;
- *« employé ou ouvrier professionnel 1er échelon : ouvrier qualifié possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle, fait des travaux courants nécessitant une formation professionnelle ou une pratique suffisante du métier » (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 2 – V.1) ;*
- *« employé de piste sur aéroport après 10 ans d'ancienneté dans la fonction » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – V.2) ;*
- *« chauffeur-livreur C1 après un an dans la 4ème catégorie » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – V.2) ;*
- *« opérateur d'exploitation pétrolier débutant (gestion dans le dépôt, contrôle des stocks et des mouvements de produits) » (ajouté par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 6) ;*
- *« agent de piste après 8 ans d'ancienneté dans la profession » (ajouté par avenant n° 2 du 06/05/2004, art. 6) ;*
- - *« agent de piste/chauffeur » (ajouté par avenant n° 2 du 06/05/04, art. 6).*

**6<sup>ème</sup> catégorie : Ouvrier professionnel 2<sup>ème</sup> échelon (O.P. 2)**

(modifié par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VI et par avenant n°2 du 06/05/2004, art.6)

- vendeur très qualifié : même définition que dans la 5e catégorie, mais après 3 ans de pratique professionnelle dans cette catégorie ;
- magasinier comptable : responsable d'un magasin d'établissement. A les connaissances pour tenir d'une façon satisfaisante la comptabilité d'un magasin suivant les directives du service central. Tient les cartes de stock, établit les prix de revient moyens de sortie ;
- dactylographe secrétaire correspondancière : employée qui, en plus des qualités demandées aux

dactylos, rédige sur simple indication verbale, du courrier courant. Assure la constitution et la tenue des dossiers et effectue des travaux comportant de la responsabilité et exigeant de l'initiative ;

- sténodactylographe secrétaire de direction 1er degré : employée qui, en plus des qualités demandées aux sténodactylographes, rédige sur simple indication verbale du courrier courant. Assure la constitution et la tenue des dossiers et effectue des travaux comportant de la responsabilité et exigeant de l'initiative ;
- employé qualifié de service commercial ou administratif : employé d'exécution chargé, suivant les directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux y compris éventuellement la correspondance servant à la réalisation complète d'une opération commerciale, soit d'effectuer divers travaux relevant des services commerciaux, administratifs, contentieux, etc., y compris la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue des dossiers simples ;
- employé de bureau employé dans une petite entreprise : assurant selon les directives de l'employeur, l'ensemble des travaux administratifs avec l'aide, éventuellement, d'une dactylographe ou d'une sténodactylographe après 3 ans de pratique professionnelle ;
- aide-commis en douane : employé possédant des connaissances professionnelles et une certaine expérience du métier. Aide le commis déclarant en douane de façon utile mais ne prend pas d'initiative importante ;
- caissier : tenant un livre d'entrée et de sortie, responsable d'une caisse de magasin. Chargé de recevoir les espèces de la clientèle en règlement des fiches de débit et d'enregistrer tous les mouvements de sa caisse dans un livre de recettes et de paiement. Ajuste sa caisse chaque soir et établit un bordereau de caisse par nature du numéraire ;
- caissier-vendeur de succursale : même définition que précédemment, ayant 5 ans d'ancienneté ;
- aide-comptable de 2e degré : employé ayant des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir des journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation) de poser et d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banques, etc., et sachant travailler sur machine comptable ;
- chauffeur-livreur qualifié : même définition qu'à la catégorie 5 après 5 ans de pratique professionnelle ;
- *« employé ou ouvrier professionnel 2<sup>ème</sup> échelon : employé ou ouvrier qualifié à qui sont confiés des travaux difficiles dont l'exécution exige une habileté toute particulière et une expérience de plusieurs années » (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VI.1) ;*
- *« employé de piste confirmé sur aéroport ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de la 5<sup>ème</sup> catégorie » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VI.2) ;*
- *« chauffeur-livreur C1, débutant dans la fonction après trois ans dans la 5<sup>ème</sup> catégorie » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VI.2) ;*
- *« opérateur d'exploitation confirmé après 8 ans d'ancienneté dans la 5<sup>e</sup> catégorie » (ajouté par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 6) ;*
- *« agent de piste/chauffeur remplaçant titularisé après 15 ans d'activité » (Ajouté par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 6) ;*
- *« agent de piste ayant atteint le 4<sup>e</sup> échelon de la 5<sup>e</sup> catégorie » (Ajouté par avenant n°2 du 06/05/2004,*

art. 6).

**7<sup>ème</sup> catégorie : Ouvrier professionnel 3<sup>ème</sup> échelon »**

(modifié par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VII et par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 6)

- vendeur technique ou hautement qualifié : employé hautement qualifié tant par sa compétence professionnelle que par les initiatives et les responsabilités qu'il peut être appelé à prendre dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées ;
- sténodactylo secrétaire de direction 2e degré : collaboratrice immédiate du chef d'entreprise ou d'un directeur. Prépare et réunit les éléments de son travail. Rédige ou établit la correspondance. Prend des initiatives dans les limites déterminées ;
- Employé spécialisé 1<sup>er</sup> degré : employé assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et chargé, sous les ordres directifs d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien des travaux relevant des services administratifs : contentieux, commercial, technique ou d'exploitation, nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale se rapportant à son service ;
- commis déclarant en douane après 5 ans : ayant ou non la procuration en douane, au courant des lois et règlements douaniers et des tarifs, chargé de l'établissement des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises, ayant ou non des employés sous ses ordres ;
- caissier de caisse centrale : a la responsabilité des espèces en caisse, effectue les paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, le règlement du personnel et toutes les opérations courantes de caisse ;
- comptable 1er degré : capable de tenir sur directives les plus grands livres auxiliaires, d'établir les relevés de comptes, de vérifier les bordereaux d'escompte et les relevés de comptes en banque. Doit être titulaire du C.A.P. de comptabilité ou avoir des connaissances équivalentes ;
- « employé ou ouvrier professionnel 3ème échelon : ouvrier ou employé qualifié à qui sont confiés des travaux de haute qualité professionnelle qui comporte une entière indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail, un sens de responsabilité très prononcé et des connaissances techniques correspondantes » (remplacé par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VII.1) ;
- « chauffeur-livreur C1, après deux ans de pratique, conduisant des véhicules articulés (châssis porteur + remorque) » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VII.2) ;
- « chauffeurs de camions citernes expérimentés après 20 ans d'ancienneté » (ajouté par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 6) ;
- « agent de piste, chef de quart titulaire » (ajouté par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 6).

**8<sup>ème</sup> catégorie : Ouvrier Hautement qualifié (O.H.Q.)** (modifié par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VIII)

- premier vendeur : employé possédant la qualification professionnelle de l'employé hautement qualifié mais détenant une part d'autorité sur le personnel du magasin auquel il appartient. Peut remplacer provisoirement son chef de service ;
- employé spécialisé 2e degré : même qualification qu'à la catégorie précédente après 5 ans de pratique professionnelle ;

- caissier-comptable : employé breveté ou qualifié faisant office de chef comptable dans les petites entreprises ;
- comptable 2ème degré : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable ;
- « *ouvrier professionnel polyvalent qualifié (de niveau BAC + 2 ou expérience professionnelle)* » (ajouté par avenant du 23/06/1998, art. 2 – VIII).

## **II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES CADRES ET AGENTS DE MAITRISE**

### **1<sup>ère</sup> catégorie**

- premier de bureau : employé ayant la responsabilité d'un service ou seulement d'un compartiment dont il assure la bonne marche sous le contrôle d'un chef hiérarchique. Peut exercer seul ses fonctions s'il s'agit d'un compartiment spécialisé ;
- premier de secrétariat ;
- chef de magasin : agent responsable des stocks de marchandises destinées à l'approvisionnement des magasins de vente, surveille et contrôle les entrées et les distributions. Sont classés dans la catégorie premier de bureau, premier de secrétariat, chef de magasin, ayant moins de 5 ans d'ancienneté et moins de 5 employés sous leurs ordres ;
- second de service comptabilité : assure la surveillance et le fonctionnement d'une partie du service comptable. Rassemble tout ou partie des éléments que le service utilise dans la centralisation ayant moins de 5 ans d'ancienneté et moins de 10 employés sous ses ordres ;
- chef d'équipe : employé responsable ayant des connaissances techniques générales sur les installations du dépôt. Il reçoit les instructions de travail du directeur technique du dépôt ou de son délégué. Il a moins de 5 ans d'ancienneté.

### **2<sup>ème</sup> catégorie**

- premier de bureau, premier de secrétariat : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous ses ordres ;
- chef de magasin : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de 5 à 10 employés sous ses ordres ;
- inspecteur : assure la surveillance générale et permanente du personnel, du matériel et des locaux ; fait respecter la discipline et les consignes de la direction ;
- agent technique : ayant la responsabilité d'un service technique exigeant des connaissances approfondies. Participe éventuellement à l'établissement des commandes. Peut exercer seul ou avec le concours d'un personnel placé directement sous ses ordres ;
- second de service comptabilité : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et moins de 10 employés sous ses ordres ;
- chef d'équipe : même définition que précédemment ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

**3<sup>ème</sup> catégorie**

- commis déclarant en douane après 5 ans d'ancienneté ;
- premier de bureau, premier de secrétariat : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous leurs ordres ;
- chef de magasin : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous ses ordres ;
- inspecteur, agent technique ayant plus de 5 ans d'ancienneté ;
- second de service comptabilité : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous ses ordres ;
- second de chef de service des 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> catégories : autres que chef de service comptable (doit être apte à remplacer, pendant ses absences, son chef de service), ayant plus de 5 ans d'ancienneté ;
- chef de service comptable : chargé de centraliser les écritures d'une entreprise, de tenir le journal général, d'arrêter les balances générales, les comptes d'exploitation, le bilan et le compte de profits et pertes ;
- chef de service autre que chef de service comptable : ayant une compétence et des responsabilités équivalentes à celles de chef de service comptable.  
Sont classés dans la catégorie chef de service comptable, chef de service ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous leurs ordres ;
- chef d'équipe : même définition que précédemment, ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

**4<sup>ème</sup> catégorie**

- chef de service autre que chef de service comptable : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et moins de 5 employés sous ses ordres ;
- chef de service comptable : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de 5 à 10 employés sous ses ordres.

**5<sup>ème</sup> catégorie**

- chef de service comptable : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et de 5 à 10 employés sous ses ordres, ou ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous ses ordres ;
- chef de service autre que chef de service comptabilité : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous ses ordres.

**6<sup>ème</sup> catégorie**

- chef de service comptable : (même définition que précédemment. A un ou plusieurs seconds sous ses ordres) ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous ses ordres ;
- autres chefs de service ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous leurs ordres.

<b>ANNEXE II</b>
------------------

**GRILLE INDICIAIRE DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

CATEGORIE	EMPLOYES							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Echelon 1 : 0 à 3 ans	1000	1050	1110	1130	1290	1450	1560	1840
Echelon 2 : 4 à 6 ans	*	1066	1127	1147	1310	1472	1583	1868
Echelon 3 : 7 à 9 ans	*	*	1144	1164	1330	1494	1606	1896
Echelon 4 : 10 à 12 ans	*	*	1161	1181	1350	1516	1629	1924
Echelon 5 : 13 à 15 ans	*	*	1178	1198	1370	1538	1652	1952
Echelon 6 : 16 à 18 ans	*	*	1195	1215	1390	1560	1675	1980
Echelon 7 : 19 à 21 ans	*	*	1212	1232	1410	1582	1698	2008
Echelon 8 : 22 à 24 ans	*	*	1229	1249	1430	1604	1721	2036
Echelon 9 : 25 à 27 ans	*	*	1246	1266	1450	1626	1744	2064
Echelon 10 : 28 ans et plus	*	*	1263	1283	1470	1648	1770	2092

- \* Echelon supprimé par avenant n°2 du 06/05/2004, art. 6

CATEGORIE	AGENTS DE MAITRISE ET CADRES					
	1	2	3	4	5	6
Echelon 1 : 0 à 3 ans	1710	1730	1980	2180	2390	2500
Echelon 2 : 4 à 6 ans	1736	1756	2010	2213	2426	2538
Echelon 3 : 7 à 9 ans	1762	1782	2040	2246	2462	2575
Echelon 4 : 10 à 12 ans	1788	1808	2070	2279	2498	2612
Echelon 5 : 13 à 15 ans	1814	1834	2100	2312	2534	2650
Echelon 6 : 16 à 18 ans	1840	1860	2130	2345	2570	2687
Echelon 7 : 19 à 21 ans	1866	1886	2160	2378	2606	2725
Echelon 8 : 22 à 24 ans	1892	1912	2190	2411	2642	2762
Echelon 9 : 25 à 27 ans	1918	1938	2220	2444	2678	2800
Echelon 10 : 28 ans et plus	1944	1964	2250	2477	2714	2837

<b>ANNEXE III</b>
-------------------

**SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**  
**APPLICABLES DANS LE SECTEUR DES HYDROCARBURES**  
**A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 1992**

**I – OUVRIERS ET EMPLOYES**

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
	AU 01/01/1992		AU 01/07/1992	
1 <sup>ère</sup> catégorie	98.947 F CP	585,48 F CP	99.926 F CP	591,27 F CP
2 <sup>ème</sup> catégorie	103.894 F CP	614,76 F CP	104.922 F CP	620,84 F CP
3 <sup>ème</sup> catégorie	109.831 F CP	649,89 F CP	110.919 F CP	656,32 F CP
4 <sup>ème</sup> catégorie	111.810 F CP	661,60 F CP	112.917 F CP	668,15 F CP
5 <sup>ème</sup> catégorie	127.642 F CP	755,28 F CP	128.906 F CP	762,75 F CP
6 <sup>ème</sup> catégorie	143.474 F CP	848,96 F CP	144.894 F CP	857,36 F CP
7 <sup>ème</sup> catégorie	154.356 F CP	913,35 F CP	155.885 F CP	922,39 F CP
8 <sup>ème</sup> catégorie	182.061 F CP	1.077,28 F CP	183.863 F CP	1.087,95 F CP

**II – AGENTS DE MAITRISE ET CADRES**

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
	AU 01/01/1992		AU 01/07/1992	
1 <sup>ère</sup> catégorie	169.196 F CP	1.001,16 F CP	170.871 F CP	1.011,07 F CP
2 <sup>ème</sup> catégorie	171.178 F CP	1.012,89 F CP	172.873 F CP	1.022,92 F CP
3 <sup>ème</sup> catégorie	195.914 F CP	1.159,25 F CP	197.853 F CP	1.170,73 F CP
4 <sup>ème</sup> catégorie	215.703 F CP	1.276,35 F CP	217.838 F CP	1.288,98 F CP
5 <sup>ème</sup> catégorie	236.481 F CP	1.399,30 F CP	238.823 F CP	1.413,15 F CP
6 <sup>ème</sup> catégorie	247.364 F CP	1.463,69 F CP	249.813 F CP	1.478,18 F CP