

# CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DU NETTOYAGE

## SOMMAIRE

### TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1 : Objet et champ d'application
- Article 2 : Durée
- Article 3 : Révision
- Article 4 : Dénonciation
- Article 5 : Garanties réciproques
- Article 6 : Adhésions ultérieures
- Article 7 : Extension
- Article 8 : Avantages acquis
- Article 9 : Dépôt de la convention

### TITRE II : DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 11 : Délégués du personnel
- Article 12 : Comité d'entreprise
- Article 13 : Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- Article 14 : Délégués syndicaux

### TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 15 : Embauchage
- Article 16 : Période d'essai
- Article 17 : Engagement définitif
- Article 18 : Contrat à durée déterminée
- Article 19 : Suspension du contrat de travail
- Article 20 : Absences
- Article 21 : Grossesse et maternité
- Article 22 : Congé pour élever un enfant
- Article 23 : Accidents du travail et maladies professionnelles
- Article 24 : Remplacements
- Article 25 : Discipline
- Article 26 : Rupture du contrat de travail - Préavis
- Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis
- Article 28 : Licenciement pour motif autre qu'économique
- Article 29 : Licenciement pour motif économique
- Article 30 : Priorité d'embauchage
- Article 31 : Indemnité de licenciement
- Article 32 : Retraite
- Article 33 : Indemnité de départ à la retraite
- Article 34 : Certificat de travail
- Article 35 : Décès du travailleur
- Article 36 : Apprentissage
- Article 37 : Travailleurs handicapés

#### **TITRE IV : SALAIRES**

- Article 38 : Classifications professionnelles
- Article 39 : Salaires minima conventionnels
- Article 40 : Révision annuelle des salaires minima conventionnels
- Article 41 : Paiement des salaires
- Article 42 : Mensualisation
- Article 43 : Indemnité de précarité
- Article 44 : Salaire des apprentis
- Article 45 : Prime d'ancienneté

#### **TITRE V : DUREE DU TRAVAIL**

- Article 46 : Horaire de travail
- Article 47 : Temps de travail effectif
- Article 48 : Temps partiel
- Article 49 : Heures supplémentaires
- Article 50 : Jours fériés
- Article 51 : Conditions de paiement des travailleurs occupés pendant un jour férié
- Article 52 : Repos hebdomadaire
- Article 53 : Repos quotidien

#### **TITRE VI : CONGES**

- Article 54 : Durée des congés annuels payés
- Article 55 : Congés des mères de famille
- Article 56 : Congés supplémentaires pour ancienneté
- Article 57 : Période des congés
- Article 58 : Indemnité de congés payés
- Article 59 : Congés pour événements familiaux

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

- Article 60 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs

#### **TITRE VIII : HYGIENE ET SECURITE**

- Article 61 : Hygiène et sécurité
- Article 62 : Visites médicales du travail

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

- Article 63 : Commission mixte d'interprétation et de conciliation

##### **Section I : INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- Article 64 : Commission d'interprétation

**Section II : DIFFERENDS COLLECTIFS**

- Article 65 : Grève
- Article 66 : Commission de conciliation
- Article 67 : Composition
- Article 68 : Conflit
- Article 69 : Mission
- Article 70 : Fonctionnement
- Article 71 : Préavis
- Article 72 : Conflit particulier
- Article 73 : *Dépôt de la convention*

**ANNEXE 1 : CLASSIFICATION ET SALAIRES**

I – PRODUCTION

II - ADMINISTRATIF

# CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DU NETTOYAGE

## TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements :

- ayant une activité de nettoyage de locaux, professionnels ou privés, classée dans la nomenclature NAF sous le code 74 7Z, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état;
- et/ou de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code 93.0A.

En conséquence sont exclus du champ d'application les entreprises ou établissements ayant pour activité :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation, le ramonage.

### Article 2 : Durée

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention prend effet à compter du lendemain de la publication au journal officiel de la Polynésie française de son arrêté d'extension.

La première grille de salaire définie en annexe sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

### Article 3 : Révision

La présente convention, à l'exception des grilles salariales qui ne sont pas concernées par ces délais, 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 signataires et adhérentes, 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, à l'initiative de la partie qui a introduit la demande de révision.

### 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 signataires et adhérentes 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 Greffe 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 vi-

gueur en matière de règlement des conflits collectifs du travail.

#### **Article 6 : Adhésions ultérieures**

Peuvent adhérer à la présente convention, tout syndicat de travailleurs, toute union de syndicats 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 Greffe 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 dispositions des articles 13 à 24 de la délibération 91.003/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 91.003/AT du 16 janvier 1991, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'entreprise ou d'établissement existants ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

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

Le texte de la présente convention est déposé au greffe du Tribunal du Travail de Papeete et à l'Inspection du Travail où les parties font élection de domicile.

### **TITRE II : DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES 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 signataires et adhérentes 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 91.022/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 licenciement s'engagent :

- à s'interdire toute discrimination relative au sexe, à l'état de grossesse, à la situation de famille ;
- 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 signataires et adhérentes 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.

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 signataires et adhérentes s'engagent à veiller à la stricte observation 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 :

- de 11 à 25 travailleurs, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs, 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 75 travailleurs, 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 76 à 100 travailleurs, 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants ;
- de 101 à 175 travailleurs, 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 176 à 250 travailleurs, 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs, 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs, 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- à 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. L'employeur ne peut imposer un contrôle préalable de l'utilisation des heures de délégation. Il peut demander justification des absences à posteriori, dès lors que l'objet de ce contrôle se limite au calcul de ces heures en vue de leur paiement ou de leur comptabilisation.

Les mesures spéciales de protection prévues par les articles 12 à 19 de la délibération 91.032/AT du 24 janvier 1991 en cas de licenciement d'un représentant du personnel sont étendues aux candidats pendant les six mois qui suivent la candidature.

Les représentants du personnel sortant 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 son avis.

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 à 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 91.032/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 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 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 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 86-845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application.

## **TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 15 : Embauchage**

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 suivants l'embauchage, par un médecin du travail.

Pour 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, non renouvelable, obligatoirement stipulée par écrit peut être prévue lors de l'engagement du travailleur. Sa durée ne peut être supérieure aux délais, compte tenu de la technique et des usages de la profession, définis ci-après :

Ouvriers et employés :	1 mois
Agents de maîtrise et assimilés	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, tout autre activité professionnelle non susceptible de concurrencer l'entreprise qui l'emploie 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 91.002/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 :

- pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- 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.

Pour ce second cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération, déduction faite des indemnités versées par la Caisse de Prévoyance Sociale..

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**

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 d'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 lui confère 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 du salarié remplacé.

### **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. Sauf faute grave ou faute lourde, la survenance d'un fait fautif après la notification de trois avertissements écrits peut justifier l'ouverture d'une procédure de licenciement dans un délai de 12 mois à compter de la date de la première sanction ;

- 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 le chef d'établissement ou le chef d'entreprise 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 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 :

1 - Démission :

Ouvriers et employés :	1 mois,
Agents de maîtrise et assimilés :	2 mois,
Cadres :	3 mois

2 - Licenciement :

	<b>- de 5 ans d'ancienneté</b>	<b>5 ans d'ancienneté et plus</b>
Ouvriers et employés :	1 mois,	1 semaine de plus par année d'ancienneté dans la limite de 4 semaines
Agents de maîtrise et assimilés :	2 mois,	1 semaine de plus par année d'ancienneté dans la limite de 4 semaines
Cadres :	3 mois	1 semaine de plus par année d'ancienneté dans la limite de 4 semaines

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi un jour par semaine pris à son choix, globalement ou non, rémunéré à plein salaire et sous réserve de prévenir l'employeur la veille. A la demande du salarié avant ou au tout début de la période de préavis, l'employeur pourra accorder le cumul des jours de recherche d'emploi.

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 de l'entreprise.

Le travailleur licencié qui a trouvé un nouvel emploi peut, après accord de l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis.

Si le travailleur, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'un magasin, d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu les comptes de sa gestion ou d'avoir terminé son travail en cours et reçu quitus de son employeur, dans la limite de la durée normale de son préavis.

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

Sauf le cas de rupture du contrat de travail prévu au dernier alinéa de l'article précédent où 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 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.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 1 jour franc après que le salarié ait eu connaissance de sa convocation.

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

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un représentant mandaté de son syndicat.

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.

- **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.

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 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 les dites dispositions.

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

Avant l'engagement de la procédure individuelle concernant tout licenciement pour motif économique, l'employeur 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 91..02/AT du 16 janvier 1991.

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.

## **Article 30 : Priorité d'embauchage**

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 réembauche 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 (AEFP). L'employeur fait connaître son offre d'emploi 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 17 % 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 supérieure 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, 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 5 % du salaire mensuel par année de présence ;
- 2°) de la quatrième à la dixième année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % du salaire mensuel par année de présence ;
- 3°) au-delà de la dixième année, l'indemnité est fixée à 25 % 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 indemnités versées mensuellement correspondant à des remboursements de frais.

### **Article 32 : Retraite**

L'âge de la retraite est fixé à 60 ans.

La mise à la retraite n'est possible que si le salarié bénéficie de la totalité de ses droits à une pension de retraite.

### **Article 33 : Indemnité de départ à la retraite**

Le personnel quittant l'entreprise, à son initiative ou à celle de l'employeur, 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,
après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :	4 mois,
après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise :	5 mois,
après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise :	6 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 prévues pour les heures supplémentaires, et pour les heures de travail de nuit, de dimanches ou de jours fériés, et de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais.

### **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**

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 ou aux enfants.

Sans préjudice du versement par la CPS de l'assurance décès réglementaire, l'entreprise est tenue de verser au conjoint ou à défaut aux enfants à charge et à eux seuls une indemnité d'un montant équivalent à deux mois de salaire réel de l'agent avant son décès.

Dans le cas d'un décès suite à un accident du travail, à l'exception des cas d'accidents de trajet dans lesquels la responsabilité du salarié sera engagée, l'employeur versera au conjoint ou à défaut aux enfants à charge et à eux seuls une indemnité égale à cinq fois le salaire réel de l'agent avant son décès.

### **Article 36 : Apprentissage**

Les apprentis seront engagés et les relations de travail avec l'employeur seront réglées selon les dispositions de la délibération 91-001 AT du 16 janvier 1991.

Les conditions d'emploi spécifiques à la profession seront réglées par les dispositions d'un avenant spécifique.

### **Article 37 : Travailleurs handicapés**

Les travailleurs handicapés seront engagés et les relations de travail avec l'employeur seront réglées selon les dispositions de la section II de la délibération 91-029 AT du 24 janvier 1991.

Les conditions d'emploi spécifiques à la profession seront réglées par les dispositions d'un avenant spécifique.

## **TITRE IV : SALAIRES**

### **Article 38 : Classifications professionnelles**

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

### **Article 39 : 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 I). La prime d'ancienneté n'est pas comprise dans les salaires minima conventionnels.

### **Article 40 : 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 les salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

### **Article 41 : 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 42 : 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 43 : Indemnité de précarité**

Hors les cas d'exclusion prévus par la loi ou le règlement, une indemnité de précarité sera payée au salarié à la fin de tout contrat à durée déterminée.

Le montant de cette indemnité sera de 8% des salaires perçus pendant la durée du contrat à durée déterminée et de son éventuel renouvellement.

Elle ne sera pas due en cas d'embauche à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

### **Article 44: Salaire des apprentis**

Les salariés sous contrat d'apprentissage au sens des dispositions de la délibération 91-001 AT du 16 janvier 1991 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 45 : 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,
- qui devient 1,5 % de plus par année de présence supplémentaire à partir de 15 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 doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## **TITRE V : DURÉE DU TRAVAIL**

### **Article 46 : Horaire de travail**

La durée légale du travail est de 39 h effectives par semaine de 6 jours. Les heures et journées de travail sont fixées dans chaque entreprise par la direction. Cet horaire de travail doit être affiché sur les lieux de travail et adressé à l'Inspecteur 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.

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

### **Article 47 : Temps de travail effectif**

Le temps de trajet entre les chantiers est comptabilisé comme temps de travail effectif.

Le temps libre, hors temps de trajet, est également comptabilisé comme temps de travail effectif dès lors qu'il est inférieur ou égal à quinze (15) minutes.

Au delà de quinze (15) minutes, il s'agit d'un temps de pause qui n'est pas rémunéré.

Il ne peut y avoir plus de six (6) pauses dans une journée de travail.

### **Article 48 : Temps partiel**

Les employeurs s'engagent, dans le cas du recours au contrat à temps partiel, et sauf la volonté manifestement exprimée du salarié à ne pas proposer de contrat de travail à temps partiel ayant une durée inférieure à 25 heures par semaines, ou 108 heures par mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel se verront proposer par priorité les contrats de travail à temps complet correspondant à leur qualification qui seraient vacants ou créés.

En cas de pluralité de candidature pour un même contrat à temps complet, celui-ci sera attribué à l'examen des critères suivants :

- charge de famille,
- ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 49 : Heures supplémentaires**

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

Les heures supplémentaires sont obligatoirement rémunérées et ne peuvent faire l'objet d'une récupération ou d'une compensation ultérieures.

Le montant de ces majorations est déterminé comme suit :

### Heures supplémentaires de jour

de la 40<sup>e</sup> à la 47<sup>e</sup> heure comprise : 25 %

au-delà de la 47<sup>e</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.

Ce salaire comprend :

#### **1 - pour les salariés mensualisés :**

- le salaire horaire contractuel, éventuellement majoré tel que prévu, en raison de contraintes particulières, par les dispositions réglementaires ou conventionnelles ;
- les différentes primes et indemnités calculées proportionnellement au salaire horaire, à l'exclusion de celles ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les différentes primes mensuelles forfaitaires ramenées à une valeur horaire sur la base de la mensualisation.

-

#### **2 - pour les autres salariés :**

- le salaire horaire contractuel, éventuellement majoré tel que prévu, en raison de contraintes particulières, par les dispositions réglementaires ou conventionnelles,
- les différentes primes et indemnités à l'exclusion de celle ayant le caractère de remboursement de frais calculées proportionnellement au salaire horaire,
- les différentes primes mensuelles forfaitaires ramenées à une valeur horaire sur la base de l'horaire effectif de travail du mois en cours.

#### **Exemple :**

1 - Salaire horaire : 600 Fcfp

2 - Majoration article 17 de la D 91-006 : 15 %

3 - Prime d'ancienneté : 5 %

4 - Prime d'assiduité : 10 000 Fcfp/mois

SALAIRE	NORMAL	H.S. non mensuel, mois de 165 heures	H.S. non mensuel, mois de 174 heures	H.S. mensuel
1	600	600	600	600
2	90	90	90	90
3	34,5	34,5	34,5	34,5
4	(10000/mois)	59,18	60,60	57,48
Heure sup (41 à 47) : 25 %		979,60	981,375	977,48

### Article 50 : Jours fériés

Les jours fériés, chômés, payés sont :

- . 1<sup>er</sup> janvier
- . 5 mars
- . Vendredi Saint
- . Lundi de Pâques
- . 1<sup>er</sup> mai
- . 8 mai
- . l'Ascension
- . Lundi de Pentecôte
- . 29 juin (Fête de l'Autonomie)
- . 14 juillet
- . 15 Août
- . 1<sup>er</sup> 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 de la Polynésie française ou par délibération de l'assemblée de la Polynésie française 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

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, a droit, cumulativement :

- a) à l'indemnité perçue pour un jour férié chômé, payé prévu à l'article ci-dessus ;
- b) au salaire correspondant au travail réellement effectué,

**Exemple** : soit un salarié qui percevrait 1000 Fcfp de l'heure. Un jour survient un jour normalement ouvré dans la semaine. 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 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 Fcfp = 8 000 Fcfp.

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

Le salarié percevra alors, cumulativement :

a) l'indemnité prévue " *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 Fcfp = 8 000 Fcfp

b) le salaire correspondant au travail réellement effectué :

Soit : 8 heures x 1 000 Fcfp = 8 000 Fcfp

Total à percevoir :

8 000 Fcfp + 8 000 Fcfp = 16 000 Fcfp

### **Article 52 : Repos hebdomadaire**

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 dont un jour calendaire. Il a lieu en principe, le dimanche.

### **Article 53 : Repos quotidien**

Un repos quotidien de 11 heures consécutives est dû à chaque salarié par période de 24 heures. Il doit avoir lieu de préférence la nuit.

Toutefois, exceptionnellement, en fonction d'impératifs des marchés et des besoins des entreprises, et sous réserve des dispositions de la réglementation relative au travail des femmes (actuelle D 91-008) l'employeur peut déroger au principe des onze heures consécutives de repos par période de 24 heures.

Dans ce cas l'ensemble des repos réduits dans un mois ouvrira droit à une heure de repos compensateur payé prise en accord entre l'employeur et le salarié, avant la fin du mois suivant et dont le cumul est possible dans la limite de 8 heures, en accord entre le salarié et son employeur.

Le repos compensateur apparaîtra comme tel sur le bulletin de paye.

## **TITRE VI : CONGÉS**

### **Article 54 : Durée des congés annuels payés**

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé à la charge de l'employeur, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois.

### **Article 55 : 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, après un an d'ancienneté.

### **Article 56 : Congés supplémentaires pour ancienneté**

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 57 : Période des congés**

Les congés payés peuvent être pris pendant toute l'année. L'ordre et les dates de départ en congé payé sont fixés par l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, compte tenu des nécessités de service et dans la mesure du possible des désirs des travailleurs.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit à congé est fixée au 1er janvier de chaque année. La fin de la période est fixée au 31 décembre de chaque année.

Les droits à congés payés devront être soldés entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivant l'année de référence en ce qui concerne la création des droits.

Le terme de la période de consommation des droits pourra, exceptionnellement et après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise être reportée au 31 mars de l'année suivante.

Ces dispositions peuvent être modifiées par accord d'entreprise, sans avoir pour effet de supprimer la notion de période de référence.

Afin de permettre le solde des situations existantes, ces dispositions sont applicables à partir du 1er janvier 2001.

Lorsque les circonstances contraignent le salarié à faire une demande de congés de façon très anticipée (plus de trois mois par avance) l'employeur s'oblige à répondre à la demande de congés présentée par le salarié dans un délai maximum de un mois. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé être acquis. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles la date de départ ne peut être modifiée dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Lorsque la demande est faite dans un délai plus court, l'employeur s'oblige à donner sa réponse au plus tard 7 jours ouvrables avant la date de départ sollicitée. A défaut l'accord est réputé être acquis.

Ces dispositions ne trouvent pas application lorsque la demande est présentée moins de 8 jours ouvrables avant la date de départ en congés demandée.

Sauf circonstances exceptionnelles, les demandes de congés ayant fait l'objet d'un accord ne pourront être annulées.

### **Article 58 : Indemnité de congés payés**

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. Elle ne peut être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu au cours de cette période s'il avait continué à travailler.

### **Article 59 : Congés pour événements familiaux**

Des congés supplémentaires d'absence sont 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.

Ils sont accordés dans les conditions suivantes :

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

Ils ne doivent entraîner aucune retenue sur le salaire du travailleur qui en bénéficie, et elles ne sont pas déductibles du congé payé annuel.

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

## **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 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

### **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° 91-028 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.

## **TITRE IX : RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS COLLECTIFS COMMISSION D'INTERPRÉTATION**

### **Article 63 : commission mixte d'interprétation et de conciliation**

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

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

### **SECTION I : INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

#### **Article 64 : Commission d'interprétation**

Il est créé une commission mixte d'interprétation des dispositions de la convention collective.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation signataire ou adhérente.

La commission ne pourra valablement délibérer que si elle est composée d'au moins deux membres des organisations d'employeurs et deux membres des organisations de salariés. .

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 greffe du Tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

### **SECTION II : DIFFÉRENDS COLLECTIFS**

#### **Article 65 : Grève**

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.

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 protagonistes, par l'un d'entre eux, ou de sa propre initiative, peut or-

ganiser 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 : Commission de conciliation**

Il est créé une commission paritaire de conciliation qui sera obligatoirement saisie dans le cadre de situation de conflit collectif telle que prévue par les dispositions de l'article 71 de la loi 86-845 du 17 juillet 1986 et de celle de la délibération 91-034 du 24 janvier 1991 dès lors que celui-ci concerne l'ensemble du secteur d'activité défini au champ d'application de la présente convention.

#### **Article 67 : Composition**

La commission est composée d'un maximum de dix membres (cinq employeurs et cinq salariés) désignés parmi les organisations signataires de la présente convention ou celles qui y auront adhéré ultérieurement à raison d'un membre par organisation.

Les représentants des employeurs seront désignés parmi les organisations syndicales d'employeurs en fonction du nombre de salariés des entreprises du secteur adhérentes au 31 décembre de l'année précédente, et par ordre décroissant.

Les représentants des salariés seront désignés parmi les organisations syndicales de salariés en fonction du nombre de représentants du personnel titulaires élus dans les entreprises du secteur au 31 décembre de l'année précédente.

La représentativité des organisations du secteur d'activité sera définie par la commission mixte d'interprétation réunie à l'initiative du Directeur du Travail, Chef de service de l'Inspection du Travail, ou d'un Inspecteur du Travail en cas d'empêchement, dans le courant de la dernière semaine du mois de janvier.

La composition de la commission mixte par organisation sera déposée au greffe du Tribunal du Travail et auprès de l'Inspection du Travail.

#### **Article 68 : Conflit**

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 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 : Mission**

La commission a pour mission d'émettre des propositions de conciliation pendant la période de préavis et avant le déclenchement de la grève.

Au cas où le conflit trouverait partie de son origine dans un différend d'interprétation de la convention collective, la commission paritaire de conciliation se substituera à la commission mixte d'interprétation.

### **Article 70 : Fonctionnement**

Tout conflit collectif intéressant l'ensemble du secteur d'activité sera notifié, lors du dépôt du préavis, au Directeur du Travail, Chef de service de l'Inspection du Travail qui convoquera la commission dans les 48 heures.

La commission ne pourra valablement délibérer qu'en formation paritaire et avec un minimum de trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés.

La commission sera présidée par le Directeur du Travail, Chef de service de l'Inspection du Travail ou par un Inspecteur du Travail en cas d'empêchement.

La ou les organisations syndicales auteur du préavis et, si le conflit collectif trouve son origine dans un différend concernant une ou des entreprises, le ou les chefs d'entreprises sont tenus de comparaître en personne devant la commission ou de se faire représenter par une personne ayant pouvoir de négocier et de conclure un accord.

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

La commission, après audition des parties au différend, émet à l'unanimité des propositions de conciliation, et à l'issue de la procédure de conciliation devant la commission, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord ou les points de différend subsistant.

Le procès-verbal d'accord ou de désaccord, signé de toutes les parties au différend, produit effet à compter du jour du dépôt du préavis auprès de l'Inspection du Travail.

Il acquiert force exécutoire du seul fait de son dépôt au greffe du Tribunal du Travail.

### **Article 71 : Préavis**

Les signataires de la présente convention, considérant l'intérêt à négocier, excluent, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives au préavis dans le cadre de l'exercice du droit de grève, les dimanches et les jours fériés du délai de préavis.

### **Article 72 : Conflit particulier**

Dans le cadre d'un conflit collectif du travail effectivement déclenché, c'est à dire dès le constat d'une cessation collective concertée du travail (grève) concernant une entreprise en particulier l'une des parties au conflit pourra saisir la commission paritaire de conciliation par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail compétent au contrôle de l'entreprise ou du Directeur du Travail, Chef de service de l'Inspection du Travail.

### **Article 73 :**

La présente convention sera déposée au secrétariat du Tribunal du travail de Papeete et de l'Inspection du Travail.

Papeete, le 7 juillet 1999

Pour la C.G.P.M.E.

Pour OTAHI

**Monsieur Alfred MONTARON**

**Monsieur Teamio TUARAU et Madame Lucie TIFFENAT**

Pour l'entreprise CGPNI

Pour la C.S.T.P.-F.O.

**Monsieur Christophe JAZAT**

**Monsieur Pierre FREBAULT**

Pour la S.A. Clean Service System

Pour la C.S.I.P.

**Monsieur Alain DROUET**

**Monsieur Cyril LE GAYIC**

Pour la société AQUANET

Pour A TIA I MUA

**Monsieur Christophe PLEE**

**Messieurs Steve PENI et Bruno SANDRAS**

## ANNEXE 1 : CLASSIFICATION ET SALAIRES

**Tableau des qualifications professionnelles du secteur du nettoyage**

### I – PRODUCTION

Catégorie	Echelon	Salaire Horaire	Définition du poste	Classification	Observations
<b>Ouvrier</b>	<b>0</b>	591.715 <b>(SMIG)</b>	Travail caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'outils ou d'appareils simples, de tâches élémentaires que l'on pratique après une brève mise au courant	Agent de Propreté	Embauche
	<b>1</b>	<b>610</b>	Travail exigeant les mêmes compétences professionnelles de la catégorie inférieure. Il comporte une responsabilité élémentaire. Il requiert en outre la nécessité d'effectuer ces tâches conformément aux dispositions, opérations et consignes d'intervention préalablement établies.	Agent de Propreté	Après deux mois de présence
	<b>1</b> <b>2</b> (après deux ans) <b>3</b> (après deux ans) <b>4</b> (après deux ans)	<b>630</b> <b>645</b> <b>655</b> <b>670</b>	Personnel d'exécution, effectuant des opérations variées et combinées nécessitant la mise en œuvre de techniques spécialisées, acquises par formation continue ou par expérience. Personnel ayant également des connaissances de base des matériels et des produits.	Agent spécialisé de propreté	
	<b>1</b> <b>2</b> (après deux ans) <b>3</b> (après deux ans)	<b>680</b> <b>690</b> <b>710</b>	Personnel d'exécution, effectuant des travaux nécessitant la mise en œuvre de connaissances professionnelles des matériaux, produits, matériels. Elles comportent forcément des obligations de qualité et de rendement en vue du résultat à atteindre, et des règles concernant l'entretien technique courant du matériel utilisé.	Agent qualifié de propreté	

Catégorie	Echelon	Salaire Horaire	Définition du poste	Classification	Observations
	<b>1</b>	<b>720</b>	Activité caractérisée par la direction d'un groupe effectuant des travaux de qualification inférieure ; la responsabilité de l'agent implique de mener à bien les travaux confiés au groupe en s'assurant de la bonne exécution du travail. L'emploi comporte la participation effective de l'agent aux travaux qu'il dirige. L'agent collecte et suit le pointage des effectifs sous sa responsabilité.	Chef d'équipe CE1	
	<b>1</b>	<b>730</b>	Le travail se caractérise par la direction d'un groupe effectuant des travaux de qualification inférieure. Sa responsabilité implique de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- répartir les tâches entre les exécutants, et de donner les consignes nécessaires à l'exécution du travail ;</li> <li>- mener à bien les travaux confiés au groupe en s'assurant de leur bonne exécution ;</li> <li>- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ;</li> <li>- transmettre, en les expliquant, les informations professionnelles ascendantes et descendantes ;</li> <li>- appliquer les instructions reçues aux domaines d'actions et aux moyens disponibles.</li> </ul> L'emploi comporte le plus souvent la participation effective de l'agent aux travaux qu'il dirige. Il implique des contacts avec la clientèle, ce qui exige l'obligation stricte de présentation et de correction. L'agent collecte et suit le pointage des effectifs sous sa responsabilité.	Chef d'équipe CE2	
	<b>1</b>	<b>760</b>	Mêmes caractéristiques que ci-dessus avec en plus des capacités d'autonomie de gestion des chantiers et d'organisation de l'emploi du temps de son équipe. L'emploi comporte l'utilisation de moyens ou méthodes usuelles dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation, de conception, d'organisation. L'agent est responsable de l'activité qui lui est confiée.	Chef d'équipe CE3	Assimilé agent de maîtrise

Catégorie	Echelon	Salaire Horaire	Définition du poste	Classification	Observations
<b>Agent de maîtrise</b>	1	<b>820</b>	Cumul des compétences définies à la qualification inférieure. Personne qui dirige au moins cinq personnes. Applique les consignes sous les directives de son supérieur hiérarchique. Il doit être capable de réaliser des relevés de mesures.	MP 1	
	2	<b>850</b>	Agent qui coordonne le travail des chefs d'équipes d'une partie des chantiers de l'entreprise. À ce titre, il a la responsabilité de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'application des consignes de sécurité et de la discipline sur les chantiers ;</li> <li>- des visites et des contrôles du travail réalisé sur les chantiers, et de mener des actions correctives sur les prestations ;</li> <li>- l'établissement des fiches de contrôles des chantiers et les transmettre à sa direction ;</li> <li>- l'utilisation des produits et matériaux des équipes qu'il dirige.</li> </ul> Il est en contact avec les interlocuteurs clients et peut établir des propositions de devis de travaux ponctuels sous la tutelle de son responsable hiérarchique. Il collecte et suit le pointage des effectifs sous sa responsabilité.	MP 2	<b>Chef de secteur</b>
	3	<b>900</b>	Agent dont le travail consiste à coordonner l'ensemble du travail et du personnel des chantiers de l'entreprise. À ce titre, il a la responsabilité de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pointage des chantiers ;</li> <li>- suivi des prestations de l'ensemble des chantiers ;</li> <li>- coordination de l'ensemble du personnel affecté aux chantiers ainsi que des moyens nécessaires à la bonne réalisation des prestations ;</li> <li>- contrôler la qualité des prestations, et veiller à l'application du contrat ou cahier des charges ;</li> <li>- préparer les commandes de produits et matériaux pour sa direction</li> <li>- la sécurité et de la discipline du personnel des catégories inférieures ; il informe sa direction pour décision ;</li> <li>- effectuer des devis pour travaux ponctuels en accord avec les consignes commerciales de sa direction ;</li> <li>- suivre et entretenir le matériel et les véhicules des équipes ;</li> <li>- participer au recrutement du personnel ;</li> <li>- mettre en œuvre les procédures de contrôle-qualité des chantiers.</li> </ul>	MP 3	

## II – ADMINISTRATIF

Catégorie	Echelon	Salaire Horaire	Définition du poste	Classification	Observations
Employé	1	<b>610</b>	Personnel effectuant des tâches ou travaux d'exécution simple ne nécessitant pas de connaissances particulières, et qui sont effectués à partir de consignes précises et impératives, de modèles ou après simple démonstration	EA 1	
	2	<b>650</b>	Personnel effectuant divers travaux ou tâches dans un même domaine par exemple commercial, de secrétariat, comptable, en se conformant aux instructions détaillées reçues et nécessitant la mise en œuvre de connaissances ou techniques de base propre au domaine d'intervention.	EA 2	
	3	<b>730</b>	Personnel effectuant, à partir des instructions reçues, un ensemble de travaux ou de tâches relevant de divers domaines administratifs, par exemple secrétariat et comptabilité, nécessitant une pratique professionnelle et/ou des connaissances de base dans différents domaines.	EA 3	
	4	<b>760</b>	Personnel effectuant des tâches ou travaux complexes dans un ou plusieurs domaines administratifs en fonction d'instructions générales sous le contrôle de son responsable hiérarchique. Il analyse les données et informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.	EA 4	
	1	<b>850</b>	Personnel effectuant des travaux ou tâches complexes d'un niveau professionnel élevé, exigeant la mise en œuvre de connaissances techniques approfondies acquises par formation ou par une expérience significative antérieure. Les tâches ou travaux supposent recherches des informations nécessaires pour remplir les objectifs déterminés. Personne capable de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières et éventuellement de dresser le bilan sous les directives d'un expert comptable.	MA	Agent de maîtrise
	2	<b>900</b>	A ce niveau, en plus des compétences requises au niveau précédent, le personnel doit pouvoir élaborer des propositions de méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.	MA 1	

### III – Cadres

**Définition :** Salariés assumant des fonctions de direction, de conception ou de contrôle dans l'entreprise. 2 niveaux de cadres sont définis :

**1<sup>er</sup> niveau :** Le cadre assume seulement une partie des responsabilités définies ci-dessous, sous les directives de son supérieur hiérarchique.

**Salaire horaire : 1 065 Fcfp**

**2<sup>ème</sup> niveau :** Le cadre assume la totalité des responsabilités définies ci-dessous. Il possède une délégation de signature du propriétaire ou du gérant de l'entreprise.

**Salaire horaire : 1 480 Fcfp**

Responsabilités du ou des cadres :

#### 1- Gestion financière

Chargé d'appliquer et de suivre les objectifs de rentabilité fixés par le directeur et concernant :

- le pourcentage des chantiers ;
- le pourcentage des consommables ;
- le résultat d'exploitation ;
- l'évolution du chiffre d'affaires en facturation ;
- les règlements clients en intervenant sur les cas difficiles.

Il déclenche et mène les restructurations.

#### 2 – Gestion du personnel

Chargé :

- de veiller à l'application des procédures de gestion du personnel au regard de la législation (déclaration d'embauche, contrat de travail, paie, visite médicale) ;
- des convocations pour sanction, mutation ou licenciement ;
- de l'organisation et du fonctionnement des délégations du personnel ;
- de l'élaboration des besoins et du plan de formation.

#### 3 – Gestion des contrats commerciaux

Chargé :

- de contrôler la réalisation des contrats (exécution) et d'en assurer leur renouvellement.
- d'assurer et contrôler :
  - les révisions de prix ;
  - la rédaction des avenants positifs ou négatifs ;
  - le relationnel clients avec les différents responsables de services (acheteurs, services généraux et de sécurité) ;
  - la réalisation des clauses restrictives contractuelles (confidentialité, secret défense) ;
  - la préparation et la signature des plans de prévention ;
  - le contrôle du respect des règles de sécurité ;
  - l'exécution des contrôles qualité sur les différents chantiers.

Il effectue le contrôle des restructurations nécessaires aux objectifs.

#### **4 – Gestion des moyens matériels.**

Chargé :

- du suivi de la flotte véhicules, alphanpage, téléphones portables, des commandes en fourniture de bureau et mobilier ;
- du suivi de la répartition du matériel et de ses mouvements ;
- du suivi dans l'établissement des commandes matériel pour la réalisation des contrats ;
- du suivi des réparations et de la tenue des inventaires ;
- de la formation aux techniques de nettoyage ;
- de la gestion documentation fournisseurs (technique et tarifaire).
- 

#### **5 –Management et conduite de chantier**

Assurer :

- l'organisation de l'entreprise (répartition des tâches et de la définition des postes) ;
- l'interface fonctionnelle avec les différents services du siège ;
- la définition de la formation nécessaire au personnel pour atteindre les objectifs ;
- la transmission du savoir (culture d'entreprise, technique, etc.).

Il participe au recrutement du personnel (chefs de chantier, inspecteurs, secrétaires)

#### **6 – Gestion administrative**

- lire l'ensemble du courrier qui arrive à l'entreprise ;
- dispatcher ce courrier sur l'exécutif ;
- répondre si nécessaire ;
- rédiger les courriers qui concernent les questions d'ordre juridique ;
- contrôler les différents postes administratifs ainsi que le respect du calendrier du siège ;
- tenir des plannings de congés payés ;
- gérer les paies ETAM.

#### **7 – Développement commercial**

- assurer les devis en collaboration avec le service commercial ;
- organiser sous la responsabilité de ce dernier la revue du contrat dans le respect des procédures en vigueur ;
- exécuter les différents rendez-vous menant au devis et à l'étude technique ;
- suivre le montage du dossier jusqu'à la signature et l'acceptation des différents calculs et du prix ;
- passer toutes informations pouvant être exploitées par le commercial.

\* \* \* \* \*