

<p style="text-align: center;"><b>CONVENTION COLLECTIVE DU GARDIENNAGE ENTREPRISES DE PREVENTION ET DE SECURITE</b></p>
---

## **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d’application**

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants, conclue conformément aux dispositions de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application, règle les rapports entre les employeurs et les salariés, quel que soit leur emploi, des entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale qui consiste à fournir aux personnes physiques ou morales de façon permanente, exceptionnelle ou discontinue, des services ayant pour objet la sécurité des biens, meubles et immeubles ainsi que celle des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens. Ces entreprises sont considérées comme des entreprises de sécurité, de surveillance et de gardiennage au sens de la loi du 12 juillet 1983, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds.

Elle annule et remplace les conventions collectives, les protocoles, avenants et accords conclus antérieurement, sauf en ce qui concerne leurs dispositions plus favorables que celles de la présente convention.

Toute entreprise qui exerce une activité principale consistant à assurer le convoyage et la sécurité des transports de fonds, de bijoux ou de métaux précieux ainsi que de tout document permettant d’effectuer un paiement est considérée comme une entreprise de transport de fonds.

Des annexes à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnel : agents d’exploitation, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

### **Article 2 – Avantages acquis**

La présente convention oblige toutes les organisations signataires et adhérentes, lesquelles sont garantes de son application loyale et de bonne foi par leurs mandants. Ses dispositions remplaceront celles de tous les contrats existant à la date de son entrée en vigueur chaque fois que ces dernières seront moins favorables aux salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s’interpréter comme s’ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d’usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le maintien d’un avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l’a motivé.

La présente convention et ses annexes ne peuvent être l’occasion d’une modification défavorable pour le salarié dans l’exercice des fonctions remplies antérieurement à la date d’entrée en vigueur.

### **Article 3 – Durée de la convention**

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

### **Article 4 – Révision de la convention**

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.

La première réunion sera organisée par l'Inspecteur du travail.

### **Article 5 – Dénonciation de la convention**

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'Inspection du travail, 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 greffe du Tribunal du Travail.

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

La première réunion sera organisée par l'Inspecteur du travail.

### **Article 6 – 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 conflits collectifs du travail.

### **Article 7 – 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 greffe du Tribunal du Travail de Papeete, aux parties signataires et à l'Inspecteur du travail.

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

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

## **Article 8 – 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 n° 91-3 AT du 16 janvier 1991.

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

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

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

### **Article 10 – 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.

### **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 n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée 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 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants ;
- de 101 à 175 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 176 à 250 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- 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 cet emploi. Les heures de délégation (15 heures par mois maximum) qui lui sont accordés afin qu'il puisse remplir ses missions sont imputées sur cet horaire et rémunérées. Elles peuvent être prises en dehors de l'horaire de travail : elles sont également 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 (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 sortant ne peuvent être licenciés sauf autorisation de l'Inspecteur du travail pendant un délai de six mois suivant la cessation de leur mandat.

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 délégués suppléants) 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.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, se faire assister 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 en aviser l'employeur 24 heures à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

### **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, 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 – Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage dont les dimensions ne pourront être inférieures à 120 cm x 80 cm chacun, protégés et fermant à clef, sont mis à la disposition de chacune des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, chaque section ou organisation syndicale représentative).

Ces panneaux, distincts de celui réservé aux communications du chef d'entreprise, sont placés de préférence sur les lieux de passage du personnel, et sont destinés à l'affichage des communications et informations que ces institutions sont amenées à porter à la connaissance des salariés de l'entreprise dans le cadre de leurs missions.

### **Article 15 – Travaux de commissions**

Des absences particulières payées seront accordées, dans la stricte limite de la durée des travaux, aux salariés appelés à participer aux travaux de commissions et d'organismes consultatifs réglementaires ou devant siéger comme assesseurs au Tribunal du travail.

Les salariés désignés devront communiquer à l'employeur, et dès sa réception, la convocation les désignant.

### TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 16 – Embauchage

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

L'employeur qui embauche un salarié est tenu d'en faire la déclaration à la Caisse de prévoyance sociale. Cette déclaration doit être préalable à la première prise de service.

Cette déclaration doit comporter les mentions suivantes pour chaque salarié :

- raison sociale ou nom et prénoms de l'employeur, adresse, n° d'immatriculation à la C.P.S. et n° Tahiti ;
- nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, n° C.P.S. (D.N.) du salarié, date et heure d'embauche.

La déclaration d'embauche est adressée par l'employeur à la C.P.S. par lettre datée et signée ou par télécopie datée et signée. L'employeur en conserve une copie qu'il annexe au registre unique du personnel et en remet une copie au salarié lors de son embauche.

L'employeur prend en charge les frais liés au renouvellement ou à l'obtention d'un permis de conduire lorsque la possession de ce permis est une des conditions pour exercer la fonction.

#### Article 17 – 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>er</sup>, 2e et 3e niveaux : 1 mois ;
- 4e niveau : 2 mois ;
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres ingénieurs : 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 18 – 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 par le contrat de travail, 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'emploie ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

## **Article 19 – Contrat de travail à durée déterminée et indemnité de précarité d'emploi**

### A) Modalités de mise en œuvre du C.D.D. :

Le contrat de travail à durée déterminée doit, en tout état de cause, être constaté par écrit et signé par les parties avant la fin de la première séquence de travail. A défaut, il est réputé être à durée indéterminée.

Lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent, il peut être conclu sans que le terme en soit fixé autrement qu'au lendemain du retour du salarié remplacé. Dans ce cas, une durée minimale devra être indiquée sur le contrat.

Lorsque le C.D.D. est conclu pour une durée inférieure à six mois et supérieure à un mois, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit, et au plus tard une semaine (7 jours) avant le terme du contrat s'il entend renouveler ou non le contrat ou poursuivre les liens contractuels dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

### B) Indemnité de précarité d'emploi :

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. Il a droit également à une indemnité compensatrice de congés payés quelle qu'ait été la durée du contrat.

L'indemnité de précarité d'emploi est due dans tous les cas aux titulaires du contrat de travail à durée déterminée, sauf s'il s'agit de contrat :

- conclu dans le cadre des mesures destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- conclu avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires quels que soient les motifs qui peuvent présider à leur conclusion.

Sauf clause contractuelle ou conventionnelle plus avantageuse, l'indemnité de précarité d'emploi n'a pas à être versée :

- lorsque, à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- en cas de refus par le salarié, à la fin de son contrat de travail à durée déterminée d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente sans modification substantielle du contrat de travail ;
- en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, due à l'initiative du salarié (faute grave ou cas de force majeure) que cette rupture intervienne pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement par exemple pendant la période de renouvellement.

Le refus par le salarié embauché par contrat à durée déterminée du renouvellement de son contrat ne peut être assimilé à une rupture du contrat à son initiative, il n'entraîne pas la suppression de l'indemnité de précarité d'emploi. Il en va différemment si le contrat à durée déterminée prévoit dès l'origine le renouvellement.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié, son taux est fixé à 8% (huit pour cent) de l'ensemble des salaires bruts perçus par l'intéressé durant son contrat à durée déterminée.

L'indemnité de précarité d'emploi doit être versée à l'issue du contrat de travail en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée, elle est due au terme de chaque contrat.

## **Article 20 – Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail est suspendu :

- pendant la durée du service national 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.

Dans le cas de la maladie, 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 21 – 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 dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

## **Article 22 – Emploi du personnel féminin**

En ce qui concerne le travail des femmes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Ainsi, les employeurs s'engagent, notamment, à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 23 – Grossesse et maternité**

Les femmes en état de grossesse dûment déclarées à l'employeur bénéficieront, dès la fin du troisième mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure : cette réduction sera aménagée par accord entre la salariée et l'employeur et n'entraînera pas de diminution de la rémunération ;

- les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur laisse pas le temps nécessaire. Ces absences seront rémunérées dans la limite de quatre heures par consultation sur présentation du volet correspondant du carnet de maternité.

A l'issue de son congé de maternité, la salariée 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 prolongées éventuellement de 3 semaines sur prescription médicale.

Pendant le congé, la salariée percevra les indemnités journalières versées par la Caisse de prévoyance sociale, conformément à la réglementation en vigueur. Le complément de son salaire, quant à lui, sera versé par l'employeur.

#### **Article 24 – Congé pour élever un enfant**

L'un des parents peut, sur demande écrite auprès de son employeur au minimum quinze (15) jours à l'avance, bénéficier d'un congé parental pouvant aller jusqu'à un an, à compter de la date de naissance ou d'adoption plénière, 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 au moins deux (2) 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 25 – Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade**

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise et qui assument seuls la garde effective d'un ou plusieurs enfants, des autorisations d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de douze ans. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée, leur cumul ne pourra excéder quatre (4) journées par année civile et par salarié.

Ces absences seront rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

#### **Article 26 – Accidents du travail ou maladies professionnelles**

En cas d'accident du travail ou 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 son absence, le salarié sera couvert par les dispositions prévues par la réglementation en vigueur.



## **Article 27 – Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste qualifié, l'employeur recherchera en priorité le futur titulaire parmi les salariés de l'entreprise ayant acquis, par leur expérience professionnelle, les aptitudes et les compétences requises pour le poste considéré.

Si un salarié a été retenu, il est informé par écrit de cette possibilité de promotion et peut être amené à suivre un stage de formation spécifique dans le cadre de la réglementation de la formation permanente.

Une période probatoire égale à la période d'essai correspondant à la nouvelle fonction, temps de stage non compris, sera effectuée.

C'est à l'issue de la période probatoire que la promotion sera confirmée si le candidat se révèle apte à remplir la nouvelle fonction.

Durant la période de formation éventuelle, l'employeur versera au salarié concerné son salaire antérieur. Par contre, à partir de la période probatoire, l'employeur versera au salarié concerné le salaire correspondant au nouveau poste de travail occupé.

La durée de la période probatoire sera prolongée des éventuels temps d'absence du salarié pendant cette période.

En cas d'absence prolongée, il sera mis fin à la période probatoire et le salarié réintégrera son emploi antérieur ou un emploi équivalent et retrouvera son salaire antérieur.

Le contrat de travail du salarié promu sera révisé en fonction de ses nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la promotion n'est pas confirmée, ou si la période probatoire est interrompue pour insuffisance caractérisée, ou à la demande écrite du salarié, celui-ci sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent. Cette mesure ne pourra être considérée comme une rétrogradation. Le salarié retrouvera son salaire antérieur.

## **Article 28 – 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.

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

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

Passés 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, congé de maternité, ou de congé pour élever un enfant, 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 29 – 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 grave.

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

### **Article 30 – 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 favorable, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 1<sup>er</sup>, 2e et 3e niveaux : 1 mois ;
- 4e niveau : 2 mois ;
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

Pendant la 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 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 son employeur de ses absences, la veille pour ne pas gêner la marche de l'entreprise.

Les jours de recherche d'un emploi pourront être cumulés en fin de préavis.

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, 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, dans la limite normale du préavis.

### **Article 31 – 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. Ainsi, 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 salarié durant le délai de préavis effectivement respecté.

### **Article 32 – Licenciement pour un 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.

L'employeur est tenu de préciser succinctement l'objet de la convocation à l'entretien préalable.

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

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins d'un jour franc après la remise de la convocation au salarié.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la sanction 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. La mention de cette possibilité est obligatoirement inscrite dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

#### **2<sup>e</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 de convocation, 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 conservatoire.

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 les mesures d'instructions 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 lesdites dispositions.

### **Article 33 – Licenciement pour motif économique**

Outre le respect des dispositions légales en la matière (mise en œuvre de la procédure applicable pour tous les types de licenciement), et avant l'engagement de la procédure spécifique 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 n° 91-2 AT du 16 janvier 1991 modifiée.

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, sans ordre préférentiel :

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

L'employeur s'engage à informer chaque salarié licencié de ses droits en matière d'inscription comme demandeur d'emploi au service concerné.

### **Article 34 – Priorité de réembauchage**

Le salarié 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 (2) ans, à condition toutefois qu'il fasse connaître ses intentions dans le délai d'un (1) mois suivant son licenciement.

L'employeur s'engage à informer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel (s'ils existent) lorsqu'une proposition de réembauchage est envisagée.

Si dans les quinze (15) jours, le bénéficiaire de la proposition de réembauchage ne se manifeste pas, l'employeur reprend sa liberté d'embauchage.

## **Article 35 – Indemnité de départ à la retraite**

### A) Indemnité de départ volontaire à la retraite :

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

- jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	0,5 mois ;
- à partir de 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	1 mois ;
- 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.

### B) Indemnité de mise à la retraite :

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dès lors que celui-ci bénéficie d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse conformément à la réglementation en vigueur.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite calculée en fonction de l'entreprise ou l'établissement ainsi qu'il suit :

- jusqu'à trois ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	1 demi-mois ;
- de 4 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	1,1 mois ;
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	1,75 mois ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	3,25 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	4,75 mois ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	5,6 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	7,5 mois ;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise	:	9,6 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.

## **Article 36 – 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 37 – Décès du travailleur**

En cas de décès d'un travailleur, les salaires et autres indemnités accessoires sont dus par l'employeur jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel le décès est intervenu et sont attribués de plein droit aux ayants droit suivants, conjoint(e), concubin(e) notoire ou enfants.

Sans préjudice du versement par la Caisse de prévoyance sociale de l'assurance décès réglementaire, l'entreprise est tenue de verser au conjoint ou concubin ou, à défaut, aux enfants à charge et à eux seuls une indemnité d'un montant égal à 2 mois de salaires mensuels réels du salarié avant son décès.

Dans le cas d'un décès suite à un accident de travail reconnu comme tel, à l'exception des cas d'accidents de trajet dans lesquels la responsabilité du salarié sera engagée, l'employeur versera au conjoint ou concubin ou, à défaut, aux enfants à charge et à eux seuls, une indemnité égale à un montant égal à 4 mois de salaires réels du salarié avant son décès.

### **Article 38 – Emploi des personnes handicapées**

En ce qui concerne les salariés handicapés, les dispositions réglementaires en vigueur seront respectées.

Toutefois, en raison du caractère particulier de la profession et des exigences qu'elle entraîne pour la sécurité des salariés, les parties contractantes conviennent que les postes de travail qui pourraient être confiés à des salariés handicapés doivent être compatibles avec leur handicap.

## **TITRE IV — CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**

### **Article 39 – Classifications professionnelles**

Les classifications professionnelles applicables sont annexées à la présente convention (Annexe 1).

### **Article 40 – 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 2). La prime d'ancienneté n'est pas comprise dans les salaires minima conventionnels.

### **Article 41 – 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 première quinzaine du mois d'octobre afin de fixer les salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

### **Article 42 – 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 détaillé est remis au travailleur.

A partir du 15 du mois, un acompte sera versé au salarié qui en fait la demande ; cet acompte ne peut excéder ce que le salarié a effectivement gagné depuis le début du mois en cours.

### **Article 43 – Mensualisation**

Les travailleurs, lors de leur embauche, sont mensualisés après la période d'essai.

#### **Article 44 – Salaire des apprentis**

Les salariés sous contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum du poste professionnel.

#### **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 calculée 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 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans la limite de 30 ans.

Les cas prévus à l'article 6 de la délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991 modifiée relative au contrat de travail, ainsi que la maladie de moins d'un (1) an, doivent être pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### **TITRE V — DUREE DU TRAVAIL**

#### **Article 46 – Horaire de travail**

La durée du travail est celle prévue par les dispositions de la réglementation en vigueur. 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 – Travail à temps partiel**

Les employeurs s'engagent, dans le cas du recours au contrat de travail 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 du travail inférieure à 25 heures par semaine, 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 de travail à temps complet, celui-ci sera attribué à l'examen des critères suivants :

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

Le régime des équivalences n'est pas transposable au travail à temps partiel.

## Article 48 – Organisation du travail

A) Durée du travail :

A.1) Les équivalences :

Sans diminution des salaires, la durée effective hebdomadaire de travail sera réduite chaque année de la manière suivante :

- 45 heures, au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ;
- 43 heures, au 1<sup>er</sup> janvier 2001 ;
- 41 heures, au 1<sup>er</sup> janvier 2002 ;
- 39 heures, au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

La durée effective de travail sera donc égale à la durée légale du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

A.2) Les heures supplémentaires :

Toute heure de travail effectué au-delà de la durée légale ou considérée comme équivalente est une heure supplémentaire donnant lieu à une majoration de salaire horaire.

Les heures supplémentaires se décomptent à partir de la 46<sup>e</sup> heure sans équivalence.

Le montant de ces majorations est fixé comme suit :

- heures supplémentaires de jour :
  - de la 46<sup>e</sup> à la 52<sup>e</sup> heure comprise : 25 % ;
  - au-delà de la 52<sup>e</sup> heure : 50 % ;
- heures supplémentaires de nuit : 75 % ;
- heures supplémentaires les dimanches et les jours non ouvrables :
  - de jour : 65 % ;
  - de nuit : 100 %.

La réduction progressive des équivalences prévue au point A.1 du présent article s'accompagnera d'un abaissement automatique du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

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

B) Travail du dimanche :

Par application des dispositions de l'article 3 de la délibération n° 91-9 AT du 17 janvier 1991 modifiée, l'emploi de salariés le dimanche est autorisé suivant les modalités suivantes :

- le nombre maximal d'occupation de dimanche travaillé dans un trimestre ne peut excéder neuf (9) ;
- le salarié ne peut en aucun cas être appelé à travailler plus de trois (3) dimanches consécutifs ;
- le salarié ne peut être occupé à son poste de travail plus de six jours d'affilée, sauf situation particulière établie par voie d'accord d'établissement ;
- par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, un salarié employé le dimanche pourra bénéficier de deux (2) journées de repos dans la semaine.



La majoration du salaire horaire est fixée à :

- 20 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 ;
- 25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Cette majoration ne se cumule pas à celles fixées aux articles 14 (heures supplémentaires), et 17 de la délibération n° 91-7 AT du 17 janvier 1991.

#### **Article 49 – Jours fériés**

Hors le 1<sup>er</sup> mai, les jours fériés reconnus comme fête légale par délibération de l'assemblée de Polynésie française sont majorés comme un travail le dimanche.

#### **Article 50 – Repos hebdomadaire**

Le salarié ne peut être occupé à son poste de travail plus de six jours d'affilée, sauf situation particulière établie par voie d'accord d'établissement.

Chaque salarié doit bénéficier chaque semaine d'au moins un jour de repos hebdomadaire (24 heures consécutives).

#### **Article 51 – Prime de panier**

Dans le cas où un salarié est amené à travailler dix (10) heures sans interruption, l'employeur devra verser une prime de panier d'un montant équivalant à 1/2 heure de travail.

#### **Article 52 – Déplacements professionnels**

Les frais de déplacement (voyages et séjours) sont à la charge de l'employeur.

### **TITRE VI - CONGES**

#### **Article 53 – 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, 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, après un an d'ancienneté.

#### **Article 55 – Congés supplémentaires pour ancienneté**

La durée de congé annuel est augmentée à raison de :

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

## **Article 56 – Périodes 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 fixé au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 reporté 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 1<sup>er</sup> 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 d'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 57 – 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 aurait pu bénéficier au cours de l'année de référence.

50 % de cette indemnité de congés payés peut être versée au travailleur lors de son départ en congé, s'il le demande.

## **Article 58 – Congés pour évènements familiaux**

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(e) ou concubin(e) : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage du travailleur : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- adoption plénière d'un enfant de moins de 3 ans : 3 jours ;
- décès d'un ascendant (père, mère) : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 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.

Ces congés peuvent être consécutifs ou non, mais doivent être inclus dans une période de huit jours entourant l'événement envisagé.

La rémunération du congé est à la charge de l'employeur et doit être égale à l'ensemble des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Le travailleur doit informer son employeur des causes de son absence pour évènements familiaux au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail.

## **TITRE VII - HYGIENE ET SECURITE**

### **Article 59 – Hygiène et sécurité**

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

Les employeurs doivent, en particulier, mettre à la disposition des salariés des installations sanitaires correctes et des équipements de travail (tenue, chaussures, imperméables...) chaque fois que cela est nécessaire. Les salariés sont tenus d'utiliser ces équipements mis à leur disposition.

### **Article 60 – Sécurité du personnel**

Les entreprises de prévention et de sécurité sont tenues d'assumer des responsabilités tant à l'égard de leurs salariés, et ce aux fins de prévenir tout accident du travail et plus généralement d'assurer leur sécurité, qu'à l'égard des entreprises bénéficiaires de la prestation auprès desquelles elles se sont engagées à remplir et à réaliser la mission confiée.

## **TITRE VIII – FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 61 – Formation professionnelle et formation permanente**

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres la formation professionnelle et la formation permanente.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

Par ailleurs, le salarié a l'obligation de satisfaire périodiquement à des contrôles confirmant ses aptitudes, ses connaissances, et ses comportements pour répondre aux exigences de sa fonction.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établies selon les textes de la réglementation en vigueur.

## **TITRE IX – DIVERS**

### **Article 62 – Carte professionnelle**

Pour garantir l'appartenance du salarié à une société de sécurité et faciliter l'exercice de ses fonctions, il lui est attribué une carte professionnelle (badge) dont il doit être porteur pendant toute la durée de son service.

Cette carte ne confère aucune prérogative particulière à son détenteur. Cette carte professionnelle, propriété de l'entreprise, doit être obligatoirement restituée au terme du contrat de travail.

### **Article 63 – Les obligations de réserve**

En raison de la nature des activités de la profession, les salariés sont appelés à connaître ou à détenir :

- des documents et informations confidentiels par nature ou par destination relatifs aux biens mobiliers et immobiliers, notamment les installations, les matériels et les activités des bénéficiaires de la prestation ;
- les savoir-faire, les méthodes et leurs applications des entreprises bénéficiaires de la prestation ;
- des renseignements d'ordre privé concernant le personnel des entreprises bénéficiaires de la prestation ;
- des matériels tels que : uniformes, recueils de consignes, appareils de transmissions et de contrôle, véhicules, armes, clés, etc., appartenant soit à l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

En conséquence, les salariés :

- s'obligent non seulement à la plus grande discrétion, mais à respecter rigoureusement le secret professionnel ;
- s'engagent à restituer matériels et documents soit sur demande de l'employeur ou de son représentant, soit en cas de rupture du contrat de travail au plus tard le dernier jour de leur service ;
- s'interdisent la reproduction ou la copie totale ou partielle des documents ou matériels pour un usage personnel ou illicite et d'en faire bénéficier quiconque.

#### **Article 64 – La délégation de pouvoir**

Une délégation de pouvoir est prescrite par écrit et doit s'accompagner des moyens nécessaires à l'exercice de la mission.

#### **Article 65 – Clause de non-concurrence**

Toute clause de non-concurrence doit faire l'objet d'une disposition dans la lettre d'engagement.

### **TITRE X – INTERPRETATION ET CONCILIATION**

#### **Article 66 – Commission mixte de conciliation et d'interprétation**

Il est institué une commission mixte paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective composée de 1 à 3 membres de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre de représentants des organisations d'employeurs ou des employeurs signataires au plus égal au total de la représentation des salariés.

Les membres présents devront représenter au moins la moitié des signataires employeurs et salariés pour que la commission puisse valablement siéger.

La commission de conciliation, qui est régie par un règlement intérieur, peut être saisie de tout différend collectif portant sur l'interprétation ou l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et de ses annexes ou avenants.

La commission se réunit à la requête de la partie la plus diligente dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs suivant la saisine.

La requête est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres partenaires sociaux signataires de la présente convention.

La partie requérante est chargée des convocations en vue de réunir la commission de conciliation ainsi que du choix du lieu où siègera celle-ci.

La non-comparution de la partie qui introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

La commission entend les parties et doit se prononcer dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à partir de la date de la première réunion.

Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

La commission prend ses décisions à la majorité simple des membres présents au moment du vote et les consigne dans un procès-verbal signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties ou, le cas échéant, par leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, au greffe du tribunal du travail de Papeete et à l'inspection du travail.

Les décisions portées au procès-verbal sont exécutoires dans un délai maximal de 48 heures suivant la réception par les parties.

Dans le cas où les votes de la commission ne permettent pas de dégager une majorité, les parties établissent un procès-verbal de non-conciliation dans lequel sont mentionnées les positions des deux parties.

Un procès-verbal faisant état des positions respectives des parties et des recommandations de la commission est remis à chaque représentant du personnel de l'entreprise et à l'inspecteur du travail. Il est communiqué au personnel par les parties signataires ou leurs représentants, par affichage dans l'établissement.

Fait à Papeete, le 30 août 2000.

Pour la C.G.P.M.E :  
Alfred MONTARON.

Pour OTAHI :  
Gwendoline WALKER.  
Lucie TIFFENAT.

Pour la société TAHITI VIGILES :  
Jean-Paul MONTEL.

Pour la C.S.T.P.-F.O. :  
Germain COULON.  
Calixte HELME.

Pour la société TAHITI VALEURS :  
Pierre COLARDEAU.

Pour A TIA I MUA :  
Yves LAUGROST.

Pour la société JURION PROTECTION :  
Nadia JURION.

Pour la C.S.I.P. :  
Cyril LE GAYIC.

Pour la société C.T.S.P. :  
Jean-Luc GAVILLON.

## ANNEXE 1 : CLASSIFICATIONS

### Agents d'exploitation et employés administratifs

- **Niveau 1 :**
  - 1<sup>er</sup> échelon :
    - Planton – coursier ;
    - Agent de surveillance.
  - 2<sup>e</sup> échelon :
    - Agent de surveillance après 6 mois d'ancienneté.
  
- **Niveau 2 :**
  - Agent sur site avec spécialité ( télé sécurité, conducteur de chien) ;
  - Rondier ;
  - Agent de maintenance ;
  - Aide comptable (niveau C.A.P. au moins) ;
  - Secrétaire dactylo ;
  - Equipier de première intervention ERP1.
  
- **Niveau 3 :**
  - Rondier avec spécialité ;
  - Chef d'équipe de moins de 5 personnes ;
  - Equipier de première intervention ERP2 ;
  - Convoyeur de fonds ;
  - Comptable (niveau BEP au moins).
  
- **Niveau 4 :**
  - Chef d'équipe de plus de 5 personnes ( responsable de site) ;
  - Centraliste ;
  - Convoyeur de fonds - chef de voiture ;
  - Equipier de première intervention IGH1.

### Agents de maîtrise

- **Niveau 1 :**
  - Comptable confirmé (niveau BAC et plus) ;
  - Secrétaire de direction ;
  - Contrôleur ;
  - Dresseur ;
  - Equipier de première intervention IGH2 ;
  - Agent commercial ;
  - Technico-commercial.

- **Niveau 2 :**
  - Chef contrôleur ;
  - Chef sécurité.

### **Cadres**

- Assistant de direction, planning ;
- Attaché de direction ;
- Responsable des ressources humaines.



## ANNEXE 2 : REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

Catégorie professionnelle	Applicable au 01/01/2001
<p><b>- Agents d'exploitation et employés administratifs</b></p> <p>Niveau 1 :</p> <p>1<sup>er</sup> échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planton coursier ;</li> <li>- Agent de surveillance.</li> </ul> <p>2<sup>e</sup> échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent de surveillance après 6 mois d'ancienneté</li> </ul> <p>Niveau 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent sur site avec spécialité ( télé sécurité, conducteur de chien ) ;</li> <li>- Rondier ;</li> <li>- Agent de maintenance ;</li> <li>- Aide comptable (niveau C.A.P. au moins) ;</li> <li>- Secrétaire dactylo ;</li> <li>- Equipier de première intervention ERP1.</li> </ul> <p>Niveau 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rondier avec spécialité ;</li> <li>- Chef d'équipe de moins de 5 personnes ;</li> <li>- Equipier de première intervention ERP2 ;</li> <li>- Convoyeur de fonds ;</li> <li>- Comptable (niveau B.E.P. au moins).</li> </ul> <p>Niveau 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef d'équipe de plus de 5 personnes ( responsable de site ) ;</li> <li>- Centraliste ;</li> <li>- Convoyeur de fonds - chef de voiture ;</li> <li>- Equipier de première intervention IGH1.</li> </ul>	<p>100.000 (S.M.I.G. minimum)</p> <p>102.500 104.000 au 01/07/2001</p> <p>107.000</p> <p>112.000</p> <p>117.000</p>
<p><b>- Agents de maîtrise</b></p> <p>Niveau 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comptable confirmé (niveau BAC et plus) ;</li> <li>- Secrétaire de direction ;</li> <li>- Contrôleur ;</li> <li>- Dresseur ;</li> <li>- Equipier de première intervention IGH2 ;</li> <li>- Agent commercial ;</li> <li>- Technico-commercial.</li> </ul> <p>Niveau 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef contrôleur ;</li> <li>- Chef sécurité.</li> </ul>	<p>125.000</p> <p>140.000</p>
<p><b>- Cadres :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistant de direction, planning ;</li> <li>- Attaché de direction ;</li> <li>- Responsable des ressources humaines.</li> </ul>	<p>155.000 175.000 195.000</p>

Les signataires conviennent de se rencontrer si une augmentation du S.M.I.G. intervient le 1<sup>er</sup> juillet 2001.