

CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DES ASSURANCES DE LA POLYNESIE FRANCAISE

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1 : Objet et champ d'application
- Article 2 : Durée
- Article 3 : Révision
- Article 4 : Dénonciation
- Article 5 : Avantages acquis
- Article 6 : Adhésion ultérieure

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Article 7 : Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 8 : Exercice du droit syndical - Autorisation d'absence
- Article 9 : Délégués du personnel
- Article 10 : Education ouvrière et formation syndicale

TITRE III

CHAPITRE I : CONDITIONS D'EMPLOIS

- Article 11 : Embauche et réembauchage
 - Embauche
 - Réembauchage
- Article 12 : Période d'essai et engagement définitif
- Article 13 : Remplacements - Intérim
 - Remplacements
 - Reclassements
 - Intérim
- Article 14 : Double emploi
- Article 15 : Sanctions disciplinaires
 - 1^{ère} phase de la procédure
 - 2^{ème} phase de la procédure
- Article 16 : Absences
- Article 17 : Non concurrence - Secret professionnel

CHAPITRE II : SUSPENSION DE CONTRAT

- Article 18 : Suspension du contrat
 - Autres causes de suspension

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT

- Article 19 : Préavis

- Article 20 : Indemnité de préavis
Article 21 : Ordre des licenciements pour motif économique
Article 22 : Indemnité de licenciement
 I - Licenciement pour motif économique
 II - Licenciement pour un motif autre qu'économique
Article 23 : Indemnité de départ à la retraite
Article 24 : Certificat de travail
Article 25 : Décès du salarié

TITRE IV : CLASSIFICATIONS - SALAIRES

- Article 26 : Classifications professionnelles
Article 27 : Salaires minima conventionnels
Article 28 : Révision annuelle des salaires minima conventionnels
Article 29 : Détermination du salaire
Article 30 : Egalité professionnelle
Article 31 : Prime d'ancienneté
Article 32 : Gratification de fin d'année
Article 33 : Jours fériés

TITRE V : DUREE DU TRAVAIL

- Article 34 : Durée du travail
Article 35 : Heures supplémentaires
 • Heures supplémentaires de jour
 • Travail de nuit, jour férié et dimanche

TITRE VI : CONGES

- Article 36 : Durée du congé
Article 37 : Rémunération de congé
Article 38 : Congé supplémentaire pour ancienneté
Article 39 : Congés exceptionnels
 A) Congés pour événements familiaux
 B) Congé supplémentaire accordé aux mères de famille
 C) Congé sans solde

TITRE VII : TRAVAIL DES FEMMES

- Article 40 : Travail des femmes

TITRE VIII : DIFFERENDS

- Article 41 : Commission de classement
Article 42 : Commission d'interprétation

TITRE IX

- Article 43 : Modalité du droit de grève ou de lock-out
 1) Conflit concernant une seule entreprise
 2) Conflit concernant un secteur d'activité
 3) Formes

TITRE X : EXTENSION

Article 44 : Extension

* * * * *

ANNEXE I : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**ANNEXE II : GRILLE INDICIAIRE****AVENANT N° 1 DU 28 FEVRIER 1989 (N° 384/IT)**

- *SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES A COMPTER DU 1^{ER} MARS 1989*

AVENANT DU 21 DECEMBRE 2001

- *MAINTIEN DU SALAIRE A 100 % PENDANT LE CONGE DE MATERNITE*

* * * * *

<p style="text-align: center;">CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DES ASSURANCES DE LA POLYNESIE FRANCAISE</p>

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention a pour objet de déterminer les rapports entre les employeurs du secteur des ASSURANCES de la Polynésie Française et leur personnel.

Elle s'impose à tous les employeurs appartenant aux organisations syndicales d'employeurs signataires.

Des annexes définiront la classification professionnelle et l'échelle hiérarchique des salaires.

Article 2 : Durée

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention prendra effet le premier jour du mois suivant son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete.

Article 3 : Révision

Au plus tôt trois ans après sa prise d'effet, la présente convention et ses annexes pourront être révisées ou modifiées à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée, par la partie qui en prend l'initiative, à toutes les autres.

La lettre de préavis dont copie sera adressée à l'inspecteur du travail devra indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée de propositions afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Pendant toute la durée du préavis et de la négociation portant sur la révision ou la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure de conciliation, les parties s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause et à respecter strictement les obligations réciproques de la présente convention et de ses annexes qui restent en vigueur jusqu'à l'application de la convention révisée.

La commission mixte paritaire se réunira au moins une fois l'an pour les révisions de salaires et en tout état de cause dans la deuxième quinzaine du mois d'octobre, aux fins d'examiner les modifications éventuelles à apporter à la grille des salaires.

Article 4 : Dénonciation

Lorsque les pourparlers engagés pour une révision ou une modification n'aboutissent pas à un accord après épuisement des procédures légales de conciliation et d'arbitrage, les parties contractantes ont la faculté de dénoncer la présente convention sous réserve d'un préavis d'un mois.

Cette négociation doit être signifiée par lettre recommandée adressée à chacune des parties signataires par la partie qui renonce à la convention. Copie de cette lettre sera adressée à l'Inspecteur du Travail.

Article 5 : Avantages acquis

La présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature individuels ou collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Les avantages nouveaux résultant de la présente convention ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet pouvant exister à la date de la signature au sein de l'entreprise.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords d'établissement non restrictifs existants ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

Article 6 : Adhésion ultérieure

Peuvent adhérer à la présente convention, tout syndicat de salariés et tout employeur ou groupement professionnel d'employeurs en notifiant cette adhésion par lettres recommandées avec accusé de réception adressées aux parties signataires, au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete 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.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL**Article 7 : Droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en application des dispositions légales et réglementaires.

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

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

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

Les parties contractantes 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 seront soumises à l'Inspecteur du Travail pour conciliation. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8 : Exercice du droit syndical - Autorisation d'absence

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

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

Pour participer aux congrès de son organisation syndicale, le délégué du personnel pourra prendre le temps nécessaire sur son crédit d'heures et la même latitude sera accordée chaque année aux responsables mandatés du bureau syndical. Le salarié informera son employeur au moins une semaine à l'avance des date et lieu dudit congrès.

Des panneaux d'affichage fermant à clef seront réservés dans chaque établissement aux communications syndicales.

Ces communications devront avoir un objet exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtir aucun caractère polémique.

Les contestations relatives à l'affichage seront soumis à l'arbitrage de l'Inspecteur du travail.

Article 9 : Délégués du personnel

Les modalités d'élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à son emploi ses heures réglementaires de délégation pour l'exercice de sa mission représentative sont imputées sur cet horaire.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué du personnel par les dispositions de l'article 67 de la loi du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail, sont étendues aux candidats pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Les délégués sortants ne pourront être licenciés que sur accord de l'Inspecteur du Travail, pendant les douze mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

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

Les délégués du personnel pourront se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale.

Si leur mission les appelle à l'extérieur de l'établissement, ils doivent en aviser l'employeur, avec un préavis de 24 heures sauf cas de force majeure.

Article 10 : Education ouvrière et formation syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, ont droit sur leur demande à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an qui peuvent être consécutifs.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le bénéfice du congé est de droit sauf lorsque l'employeur estime après avis des délégués du personnel s'ils existent, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. L'employeur a alors la faculté de différer le départ en congé.

TITRE III

CHAPITRE I : CONDITIONS D'EMPLOIS

Article 11 : Embauche et réembauchage

- **Embauchage**
Les salariés sont engagés individuellement obligatoirement par écrit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- **Réembauchage**
Le salarié dont l'engagement a été résilié pour motif économique garde dans le même emploi une priorité de réembauchage pendant un an à condition, toutefois, qu'il fasse connaître ses intentions à la direction de l'entreprise dans le délai d'un mois suivant son licenciement et qu'il ait communiqué son adresse précise à l'employeur.

Article 12 : Période d'essai et engagement définitif

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat lors de l'engagement du salarié.

Sa durée ne peut être supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession et telle que définie ci-après :

- employés, ouvriers ... 1 mois }
 - agents de maîtrise 2 mois }
 - cadres..... 3 mois }
- renouvelable une fois d'accord parties pour une durée équivalente.

Elle est obligatoirement stipulée par écrit et doit correspondre à une période de travail effectif.

L'absence justifiée ou la maladie suspend la période d'essai.

Pendant la période d'essai, hormis les dispositions spéciales contraires définies ci-après, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

Durant toute cette période, le salarié doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

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 salarié, l'emploi, le classement, la rémunération projetée ainsi que tous autres avantages éventuels.

Cet avenant sera signé par le salarié s'il en accepte les conditions.

Article 13 : Remplacements - Intérim

- Remplacements

Lorsqu'un salarié doit assurer temporairement à la demande de son employeur un emploi 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.

- Reclassements

Lorsqu'un employeur demande à un salarié pour un motif réel et sérieux d'accepter définitivement un emploi dans une catégorie inférieure à celle de l'emploi qu'il occupe, le salarié a le droit de ne pas accepter ce classement.

Si le salarié accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondantes à son nouvel emploi.

- Intérim

Le fait pour le salarié d'assumer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelon hiérarchique lui conférera automatiquement, après cinq (5) semaines, le droit aux avantages pécuniaires ou autres attaches audit emploi.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 4 mois pour les agents de maîtrise et les cadres ;

sauf dans le cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi ou de remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé.

Passé ce délai et sauf les cas visés ci-dessus, l'employeur doit régler définitivement la situation du salarié en cause, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi ;
- soit lui rendre ses anciennes fonctions et leurs avantages correspondants.

Article 14 : Double emploi

Lorsqu'un salarié remplit simultanément en permanence deux fonctions ressortant de catégories professionnelles différentes, ce salarié bénéficie du classement le plus élevé.

Article 15 : Sanctions disciplinaires

Les mesures disciplinaires applicables au personnel sont par ordre de gravité :

- 1) l'avertissement écrit ;
- 2) le blâme ;
- 3) la mise à pied sans solde de 1 à 8 jours ;
- 4) le licenciement avec préavis ;
- 5) le licenciement sans préavis dans le cas d'une faute lourde.

Ces sanctions sont prises par le chef d'entreprise ou son représentant. Lorsqu'il s'agit d'une faute professionnelle, l'intéressé, assisté éventuellement du délégué, peut au préalable s'expliquer verbalement ou par écrit.

Signification de la sanction lui est faite par écrit et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

Le licenciement pour faute devra obéir aux règles suivantes :

- 1ère phase de la procédure :
 - lettre annonçant à l'employé que l'employeur envisage de le licencier précisant le ou les motifs du licenciement et le convoquant à une réunion d'information pour le lendemain. Cette lettre sera notifiée directement au salarié.
 - audition du salarié, éventuellement en présence du délégué du personnel ou d'un employé de l'entreprise de son choix, le motif du licenciement est communiqué au salarié qui a la possibilité de s'expliquer.
- 2ème phase de la procédure :
 - lettre recommandée simple contenant :
 - * la notification du licenciement ;
 - * l'indication du ou des motifs de licenciement.

Dès le lendemain de l'audition préalable, cette lettre sera notifiée directement au salarié.

Le délai de préavis éventuel part du jour de la notification de cette lettre recommandée ou de la notification directe à l'intéressé.

En cas de licenciement pour faute lourde ou grave, cette procédure devra être respectée. Il sera alors possible à l'employeur de procéder à une mise à pied immédiate.

Le salarié qui ne sera pas présent dans les délais pour l'audition ne pourra pas invoquer ce manquement à la procédure.

Un licenciement pour faute grave motivé par la répétition de 3 avertissements n'est valable que si celles-ci ont lieu dans un laps de temps n'excédant pas douze mois. Passé ce délai, elles ne peuvent plus être invoquées contre le salarié, pour un licenciement.

Article 16 : Absences

Toute absence devra être justifiée dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure.

Toute absence non autorisée et non justifiée entraîne la suppression du salaire pour les journées correspondantes sans préjudice des autres sanctions disciplinaires qui pourraient être envisagées.

Article 17 : Non concurrence - Secret professionnel

Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière de son employeur, le salarié doit toute son activité professionnelle à l'entreprise.

Il lui est interdit d'exercer, même en dehors des heures de travail, une activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à l'exécution des services convenus.

Il est également interdit au salarié de divulguer et d'utiliser à des fins personnels ou pour le compte de tiers des renseignements ou techniques acquis au service de l'employeur.

CHAPITRE II : SUSPENSION DE CONTRAT**Article 18 : Suspension du contrat**

Obligations militaires : Le contrat est suspendu :

- 1) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- 2) pendant la durée du service militaire du salarié et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint.

Le salarié ayant quitté son emploi pour effectuer son service militaire obligatoire est, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit dans sa qualification professionnelle antérieure mais non obligatoirement dans le même emploi. Toutefois, il est tenu de se présenter à l'employeur dans le mois qui suit sa libération, sous peine de déchéance de ce droit.

- Autres causes de suspension

- 3) en cas de maladie ou accidents non professionnels pendant la durée de l'absence du salarié, sur constatation par certificat médical : durée limitée à six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du salarié.
- 4) en cas d'accident du travail ou maladies professionnelles pendant la durée de l'absence du travailleur jusqu'à constatation de la guérison ou de l'inaptitude définitive excluant toute possibilité de réemploi dans l'entreprise.
- 5) grossesse et maternité : conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, les salariées en état de grossesse ont le droit de suspendre leur travail pendant 16 semaines, dont 10

semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de 3 semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut procéder à son licenciement et la salariée a droit aux divers avantages prévus par la réglementation en matière de prévoyance sociale.

Dans chacun des cas fixés à l'article 15-3, 4, 5, l'employeur se conformera aux dispositions des accords tripartites ainsi qu'aux textes réglementaires en vigueur relatifs à la protection sociale.

Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur complète mensuellement les prestations en espèces versées par la Caisse de Prévoyance Sociale à hauteur de :

- 10 % du salaire brut mensuel à compter de la signature de la présente convention ;
- 20 % du salaire brut mensuel à partir du 1er janvier 1990 ;
- 30 % du salaire brut mensuel à partir du 1er janvier 1991.

L'indemnité globale (CPS + indemnité complémentaire versée par l'employeur) est plafonnée à 90 % du salaire brut de l'intéressée.

A l'expiration du congé de maternité, la salariée peut demander sa mise en congé sans traitement, pour élever ses enfants, pour une durée qui ne peut excéder un an. L'accord est laissé à l'appréciation du chef d'entreprise, après avis des délégués du personnel, étant entendu que la salariée doit avoir au minimum 3 ans d'ancienneté, non interrompue, dans l'entreprise. Cette demande doit être notifiée à l'employeur dans le mois qui suit l'accouchement.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT

Article 19 : Préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. En cas de rupture de l'engagement, et sauf les cas de faute lourde ou de contrat individuel prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

- Employés, ouvriers.....1 mois
- Agents de maîtrise.....2 mois
- Cadres..... 3 mois

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter un jour par semaine pour rechercher un nouvel emploi, ce jour étant pris à son choix globalement et payé à plein salaire. Le salarié sera tenu d'informer au préalable son employeur de ses absences suffisamment à temps, ces journées pourront être cumulées en fin de préavis à condition que le travailleur en fasse la demande dès le début de son préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du mois de préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après accord de l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis. Seuls les jours pendant lesquels le salarié aura rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur seront payés.

Si le salarié au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, d'une caisse, 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 20 : Indemnité de préavis

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 salarié durant le délai de préavis effectivement respecté.

Article 21 : Ordre des licenciements pour motif économique

En cas de licenciements individuels ou collectifs pour motif économique, ceux-ci devront s'opérer en tenant compte des critères suivants :

- de la valeur professionnelle dans la catégorie intéressée ;
- de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- des charges de familles du salarié.

Les salariés ainsi licenciés auront priorité de réemploi et ce pour une période d'un an, à la condition d'avoir une demande de réembauche un mois au plus tard après avoir été licenciés, sauf s'ils ont retrouvé un autre emploi.

Article 22 : Indemnité de licenciement

I - Licenciement pour motif économique

«En cas de licenciement pour motif économique, le salarié a droit après une année de présence continue dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée suivant les modalités ci-après :

- 1- de la 1ère à la 3ème année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % du salaire mensuel de base perçu par l'intéressé par année complète de service.
- 2- de la 4ème à la 10ème année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25 % du salaire mensuel de base perçu par l'intéressé par année complète de service.
- 3- au-delà de la 10ème année de présence continue, l'indemnité est fixée à 30 % du salaire mensuel de base de l'intéressé par année complète de service.

Cette indemnité est plafonnée à six mois de salaire».

II - Licenciement pour un motif autre qu'économique

«En cas de licenciement hormis les cas de faute grave ou lourde, le salarié a droit après trois années de présence continue dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée suivant les modalités ci-après :

- 1- de la 1ère à la 3ème année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % du salaire mensuel de base perçu par l'intéressé par année complète de service.
- 2- de la 4ème à la 10ème année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25 % du salaire mensuel de base perçu par l'intéressé par année complète de service.
- 3- au-delà de la 10ème année de présence continue, l'indemnité est fixée à 30 % du salaire mensuel de base de l'intéressé par année complète de service.

Cette indemnité est plafonnée à six mois de salaire».

Article 23 : Indemnité de départ à la retraite

Lors de son départ volontaire à la retraite dans les conditions fixées par les articles 5 et 7 de la délibération n° 87-11/AT du 29 janvier 1987 telle que rédigée à la date de la signature de la présente convention, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite.

Cette indemnité est égale à une somme correspondante à la durée du préavis conventionnel majorée de :

- 60 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 100 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 180 % après 25 ans d'ancienneté ;
- 250 % après 30 ans d'ancienneté.

Article 24 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur doit obligatoirement délivrer au salarié un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, de sa sortie ainsi que la nature et les dates des emplois successivement occupés dans l'entreprise.

Ce certificat est tenu à la disposition du salarié au siège de l'entreprise.

Article 25 : Décès du salarié

En cas de décès du travailleur, les salaires acquis, droit à congé ainsi que les indemnités de toute nature dues acquis à la date du décès reviennent aux ayants droit.

Sans préjudice du versement par la Caisse de Prévoyance Sociale de l'assurance due réglementaire, l'employeur versera au conjoint ou, à défaut aux enfants à charge (y compris les enfants adoptifs) et, à eux seuls, une indemnité d'un montant équivalent à un mois de salaire réel (salaire de base + prime d'ancienneté).

Si le salarié avait été déplacé par le fait de l'entreprise, à l'intérieur du territoire de la Polynésie Française, cette dernière assurera à ses frais de transfert du corps du salarié décédé ou des membres de sa famille (conjoint, enfants à charge) décédés qui auraient été également déplacés par le fait de l'entreprise, au lieu de leur résidence à condition que les héritiers en formulent la demande dans ce délai maximum de un mois après le décès.

Cette clause sera sans objet si un organisme officiel prend en charge le rapatriement du corps.

TITRE IV : CLASSIFICATIONS - SALAIRES

Article 26 : Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles sont définies en annexes à la présente convention (annexe I).

Article 27 : Salaires minima conventionnels

La grille des salaires par catégories professionnelles est annexée à la présente convention (annexe II).

La prime d'ancienneté n'est pas comprise dans les salaires minima conventionnels.

Article 28 : 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 correspondant à la 1ère catégorie au 1er janvier de l'année suivante.

Article 29 : Détermination du salaire

Le salaire de chaque salarié, qui doit être obligatoirement classé dans l'une des catégories de la classification professionnelle définie en Annexe I, est déterminée en fonction du poste de travail qui lui est habituellement attribué dans l'entreprise.

Article 30 : Egalité professionnelle

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

D'une façon générale, à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, l'égalité de rémunération doit être garantie à tous les salariés quels que soient leur origine, leur âge, leur situation de famille et leur statut.

Article 31 : Prime d'ancienneté

Tout salarié ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée en pourcentage de son salaire de base.

Ce pourcentage est fixé à :

- 3 % après trois années de présence continue dans l'entreprise ;
- 1 % de plus par année de présence supplémentaire dans la limite de 25 %.

Pour le calcul de l'ancienneté, il sera tenu compte, à l'exclusion de toute autre période :

- des congés de maternité ;
- des congés annuels ;
- des périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée inférieure à six mois.

Article 32 : Gratification de fin d'année

Une gratification de fin d'année sera attribuée aux salariés ayant plus de un an de présence dans l'entreprise.

Cette gratification est égale à :

- 20 % du dernier salaire brut mensuel pour l'année 1989 ;
- 40 % du dernier salaire brut mensuel pour l'année 1990 ;
- 60 % du dernier salaire brut mensuel à compter du 1er janvier 1991.

Article 33 : Jours fériés

Les jours fériés et chômés sont les fêtes légales ou locales fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Le chômage de ces jours fériés ne pourra entraîner une réduction de la rémunération sous réserve que le salarié ait travaillé le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque le temps de travail est supérieur à la durée normale hebdomadaire (39 heures), les appointements bénéficient des majorations réglementaires pour heures supplémentaires qui sont toujours décomptées dans le cadre de la semaine.

TITRE V : DUREE DU TRAVAIL

Article 34 : Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures ; les dérogations accordées par l'Inspection du travail doivent être affichées dans l'entreprise, au plus tard 48 heures avant leur entrée en vigueur.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires, les heures et les journées ouvrables de travail sont fixées par le chef d'entreprise, après avis préalable des délégués du personnel.

Article 35 : Heures supplémentaires

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale de travail (39 heures) est une heure supplémentaire donnant lieu à majoration selon les dispositions suivantes :

- heures supplémentaires de jour :
 - de la 39^{ème} à la 47^{ème} heure comprise 25 %
 - au-delà de la 47^{ème} heure..... 50 %
- travail de nuit, jour férié et dimanche :

Les heures de travail effectuées de nuit, les jours fériés et les dimanches, en dehors de l'horaire normal de travail, seront majorées comme suit :

- heures de nuit (20 H à 6 H) 75 %
- dimanche et jour férié..... 100 %

TITRE VI : CONGES

Article 36 : Durée du congé

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités de service et dans la mesure du possible, des désirs des salariés.

Dans le cas de cumul des congés, l'employé doit faire connaître son souhait à l'employeur par écrit. Ce dernier fait connaître sa décision également par écrit.

Article 37 : Rémunération de congé

L'indemnité de congé payé est égale au 1/10^{ème} de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période pendant laquelle il a acquis ses droits au congé.

Elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'employeur versera au travailleur, s'il en fait la demande, la moitié de l'indemnité de congé payé avant le départ en congé de ce dernier, dans la mesure où le congé n'est pas inférieur à un mois.

Article 38 : Congé supplémentaire pour ancienneté

La durée normale du congé est augmentée en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise à raison de :

- 1 jour ouvrable après 10 ans de service continu ou non ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de service continu ou non ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de service continu ou non ;
- 4 jours ouvrables après 25 ans de service continu ou non ;
- 5 jours ouvrables après 30 ans de service continu ou non.

Article 39 : Congés exceptionnels

A) Congés pour événements familiaux

Des permissions exceptionnelles d'absence seront accordées aux salariés à l'occasion d'événements familiaux justifiés par la présentation de pièces d'état-civil ou d'attestation délivrées par les autorités administratives compétentes.

Ces permissions n'entraînent aucune retenue de salaire et ne sont pas déductibles des congés payés, dans la limite de 10 jours par an.

- mariage du salarié..... 3 jours
- naissance d'un enfant (dans la quinzaine entourant la naissance) 3 jours
- mariage d'un enfant..... 1 jour
- décès du conjoint, d'un enfant..... 3 jours
- décès d'un père, mère, frère, sœur..... 2 jours
- décès des grands parents 1 jour
- baptême d'un enfant..... 1 jour

En cas de décès ou d'accouchement, le salarié devra informer son employeur des causes de son absence, au plus tard dans les 48 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi les journées d'absence ne seront pas payées. Dans tous les autres cas, le salarié devra en faire la demande 72 heures à l'avance.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du salarié, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties, les frais de déplacement restant à la charge du salarié. Cette prolongation de l'absence ne sera pas rémunérée.

B) Congé supplémentaire accordé aux mères de famille

Les mères de famille bénéficient de un jour de congé supplémentaire pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'état-civil.

Pour bénéficier de ce congé complémentaire, les intéressées devront fournir les justifications d'état-civil nécessaire à l'employeur.

C) Congé sans solde

Après un an de présence dans l'entreprise, un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois par an pourra être accordé par l'employeur au salarié qui doit rester à son domicile pour soigner un enfant à charge dans la mesure où ses droits à congés ont été épuisés et sur présentation d'un certificat médical le précisant expressément.

Un tel congé sans solde peut aussi être accordé par l'employeur en cas de force majeure.

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

TITRE VII : TRAVAIL DES FEMMES

Article 40 : Travail des femmes

Les femmes ne pourront être astreintes, contre leur volonté, à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler la nuit.

Il est interdit de licencier des femmes en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute lourde ou de licenciement collectif.

TITRE VIII : DIFFERENDS**Article 41 : Commission de classement**

Tout salarié aura droit de demander à son employeur de faire vérifier et éventuellement de réviser sa classification compte tenu de l'emploi qu'il occupe effectivement.

Le processus comporte les deux stades suivants :

- 1) La réclamation est introduite directement par l'intéressée et est examinée par son chef de service.
- 2) Si la réclamation subsiste, un examen technique et professionnel de l'emploi est effectué dans les meilleurs délais, dans le cadre de l'entreprise par la commission paritaire composée à cet effet.

Cette commission paritaire est composée de deux représentants des salariés, travaillant dans l'entreprise, désignés par les délégués du personnel pouvant se faire assister par un représentant syndical et de deux représentants de la direction de l'entreprise, pouvant également se faire assister par un représentant de leurs organisations professionnelles.

Article 42 : Commission d'interprétation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour 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 les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles d'employeurs signataires de la présente convention.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par chacun des membres et contresigné par l'Inspecteur du travail, a les mêmes effets juridiques que les causes de la présente convention ; cet avis fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail par la partie la plus diligente.

TITRE IX

Article 43 : Modalité du droit de grève ou de lock-out

1) Conflit concernant une seule entreprise

Dans un délai de trois jours francs suivant la notification du différend à l'inspecteur du travail, une commission de conciliation devra être réunie à son initiative.

A l'issue de cette réunion, un second délai de douze (12) jours ouvrables lui sera réservé. Pendant cette période, aucune grève, ni lock-out ne pourra être amorcé, mais en cas de refus d'une des parties de participer à ces négociations, le droit de grève ou de lock-out est ouvert à l'autre partie.

A l'expiration de cette seconde phase, et si aucune solution n'est adoptée, ni aucun calendrier de négociation n'est mis en œuvre, le droit de grève ou de lock-out se trouve ouvert.

2) Conflit concernant un secteur d'activité

Dans un délai de trois (3) jours francs suivant la notification du différend à l'inspecteur du travail, une commission de conciliation devra être réunie à son initiative.

A l'issue de cette réunion de la commission, un délai de trois (3) semaines sera réservée à la conciliation.

Pendant cette période, aucune grève ni lock-out ne pourra être amorcé, mais en cas de refus d'une des parties de participer à ces négociations, le droit de grève ou de lock-out est ouvert à l'autre partie.

A l'expiration de cette seconde phase et si aucune solution n'est adoptée, ni aucun calendrier de négociation n'est mis en œuvre, le droit de grève ou de lock-out se trouve ouvert.

3) Formes

A l'issue des délais ci-dessus, le droit de grève se trouve ouvert.

Les salariés qui souhaitent exercer de grève peuvent l'exercer librement dans les conditions légales et réglementaires. Chaque salarié doit être en mesure d'exercer son choix individuellement sans subir de pression ni de la direction, ni des grévistes.

Les salariés grévistes sont ceux qui ne se présentent pas à leur travail. Ils sont alors considérés en absence sans salaire. L'absence en cas de grève ne peut être l'occasion d'aucune sanction disciplinaire.

Par contre, des sanctions adaptées peuvent être prises en cas d'agissement tendant à entraver le libre choix des salariés et la liberté du travail et à affecter l'outil de travail, la sécurité, l'ordre dans l'entreprise et généralement dans le cas de non respect des lois, règlements, convention collective, règlement intérieur (à l'exception des dispositions sur l'absentéisme).

Si les délais impartis pour la conciliation en cas de grève sont raccourcis par les textes d'application issus du code du travail (loi du 17 juillet 1986), les délais prévus aux paragraphes 1 et 2 deviendront caduques et seront mis en conformité avec ces nouvelles dispositions.

TITRE X : EXTENSION

Article 44 : Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord qui sera déposé au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 28 février 1989

Pour la Chambre Syndicale de l'Assurance,
Le Président,
M. Michel DERHAN

Pour la Fédération des Syndicats de Polynésie
Française (F.S.P.F.)
Calixte HELME
M. Jean LALLA

G.F.A.
CHAPMAN Lorna
AUTAI Victorine

U.A.P. CHICHONG
TUPUTEKAI M. Louise
CHAUMINE Rémy
LHIES Sabine

VU :
L'Inspecteur du Travail,
J. ESCRIVE

ANNEXE I

A LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE L'ASSURANCE

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

1^{ère} CATEGORIE :

- Personnel de balayage et nettoyage
- Employé de course

2^{ème} CATEGORIE :

- Employé au tri et classement
- Employé aux écritures (1^{ère} année)
- Dactylo sans rédaction (1^{ère} année)
- Standardiste Réceptionniste (1^{ère} année)

3^{ème} CATEGORIE :

- Employé aux écritures (2^{ème} année)
- Dactylo sans rédaction (2^{ème} année)
- Standardiste Réceptionniste (2^{ème} année)
- Tâches administratives et comptables sans spécialisation
- Employé à la Production (1^{ère} et 2^{ème} années)
- Employé aux Sinistres (1^{ère} et 2^{ème} années)

4^{ème} CATEGORIE :

- Caissier
- Aide comptable (1^{ère} année)
- Secrétaire Dactylo
- Employé à la Production (à partir de la 3^{ème} année)
- Employé aux Sinistres (à partir de la 3^{ème} année)

5^{ème} CATEGORIE :

- Opérateur Système Informatique
- Aide comptable (2^{ème} année)
- Employé à la Production confirmé
- Employé aux Sinistres confirmé
- Secrétaire de Direction (1^{ère} année)

6^{ème} CATEGORIE :

- Comptable
- Secrétaire de Direction (2^{ème} année)
- Rédacteur Production ayant une parfaite connaissance des contrats d'assurances IARD ou VIE ou MARITIME
- Régleur de sinistres (IARD ou VIE ou MARITIME) ayant la capacité de mener jusqu'à son terme les dossiers IARD ou VIE ou MARITIME

7^{ème} CATEGORIE :

- Employé qui a la qualification de la 6ème catégorie, dont la fonction est d'encadrer de petites équipes d'employés, assurant la formation des débutants, le contrôle et la révision du travail, la discipline, le remplacement éventuel d'un gradé supérieur.

8^{ème} CATEGORIE :

- Directeur
- Chef d'Agence
- Fondé de pouvoir.

* * * * *

ANNEXE II

A LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE L'ASSURANCE

GRILLE INDICIAIRE

Catégorie	1	2	3	4	5	6	7	8
Indice	1	1,10	1,20	1,35	1,50	1,80	2,10	2,50

AVENANT N° 1
 du 27 février 1989 (n° 384/IT)
 à la convention collective de travail du 28 février 1989
 du secteur des Assurances de la Polynésie française

ENTRE :

La Chambre Syndicale de l'Assurance

d'une part,

ET :

La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.)

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Les salaires minima mensuels catégoriels pour 169 heures du secteur de l'ASSURANCE sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} MARS 1989 :

1 ^{ère} CATEGORIE	87 000
2 ^{ème} CATEGORIE	95 700
3 ^{ème} CATEGORIE	104 400
4 ^{ème} CATEGORIE	117 450
5 ^{ème} CATEGORIE	130 500
6 ^{ème} CATEGORIE	156 600
7 ^{ème} CATEGORIE	182 700
8 ^{ème} CATEGORIE	217 500

Article 2 : Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant qui sera déposé au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 28 février 1989

Pour la Chambre Syndicale de l'Assurance,
 Le Président,
 M. Michel DERHAN

Pour la Fédération des Syndicats de Polynésie
 Française (F.S.P.F.)
 Le Président,
 M. Jean LALLA
 M. Calixte HELME

G.F.A.
 Lorna CHAPMAN
 Victorine AUTAI

U.A.P. CHICHONG
 M. Louise TUPUTEKAI
 Rémy CHAUMINE
 Sabine LHIES

VU :

L'Inspecteur du Travail,
 J. ESCRIVE

AVENANT DU 21 DECEMBRE 2001
à la convention collective du travail
du secteur des Assurances de Polynésie française du 28 février 1989

ACCORD DE SALAIRES POUR L'ANNEE 2002

ENTRE :

- Les Sociétés et Courtiers d'Assurances soussignés,
d'une part,

ET :

- La Confédération des Syndicats Indépendants de Polynésie (C.S.I.P.),
- La Confédération A TIA I MUA,
- La Confédération des Syndicats des Travailleurs Polynésiens (CSTP/FO),
- Le syndicat OTAHI,
- Le Conseil O OE TO OE RIMA,
d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} : Pour l'année 2002, la grille des salaires minima conventionnels du secteur des Assurances évoluera par application aux salaires de la grille conventionnelle en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2002 du taux de :

- 1,2 % pour les catégories 1 à 3
- 0,9 % pour les catégories 4 à 8

Article 2 : Sauf accords particuliers négociés dans les entreprises, les augmentations individuelles de salaire par catégorie professionnelle pour l'année 2001, ne pourront être inférieures aux augmentations en valeur absolue des salaires de la grille des minima des catégories professionnelles correspondantes indiquées dans le tableau ci-joint.

Article 3 : Pendant le congé de maternité, le salaire est maintenu à 100 %.

Article 4 : Les parties signataires s'engagent à ouvrir les négociations d'actualisation des dispositions de la convention collective à partir du mois d'avril 2002.

Article 5 : Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord qui sera déposé au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete le 21 décembre 2001,

Pour les Sociétés et Courtiers d'Assurances

A. LE BRIS
Pour AXA

L. CHUITON
Pour GAN

N. PELESTOR
Pour AGF

N. CHENESON
Pour LA MONDIALE

Pour :

A TIA IMUA

CSTP/FO
C. HELME

OTAHI
T. TUARAU

CSIP
C. LE GAYIC

O OE TO OE RIMA
R. TEROROTUA

**SALAIRES CONVENTIONNELS APPLICABLES
DANS LE SECTEUR DES ASSURANCES**

POUR L'ANNEE 2002

Catégorie professionnelle	Salaire mensuel Au 01/01/2001	Au 1 ^{er} janvier 2002		
		Salaire horaire	Salaire mensuel	Valeur absolue mensuelle
1 ^{ère} catégorie	113 861 F	681,82 F	115 227 F	1 366 F
2 ^{ème} catégorie	123 851 F	741,64 F	125 337 F	1 486 F
3 ^{ème} catégorie	133 500 F	799,42 F	135 102 F	1 602 F
4 ^{ème} catégorie	149 208 F	890,83 F	150 551 F	1 343 F
5 ^{ème} catégorie	165 562 F	988,47 F	167 052 F	1 490 F
6 ^{ème} catégorie	194 128 F	1 159,02 F	195 875 F	1 747 F
7 ^{ème} catégorie	222 858 F	1 330,56 F	224 864 F	2 006 F
8 ^{ème} catégorie	264 934 F	1 581,76 F	267 318 F	2 384 F

AVENANT N° 3 DU 2 NOVEMBRE 2006
à la convention collective du travail du 28 février 1989
du secteur des assurances de Polynésie française

Etendu par arrêté n° 1609 CM du 23/11/2007

ENTRE : Le Syndicat des employeurs du secteur de l'assurance (S.E.S.A.)
d'une part,

ET : La Confédération A TIA I MUA ;
La Confédération des Syndicats des Travailleurs Polynésiens/Force ouvrière
(C.S.T.P./F.O.),
d'une part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Mise en place d'un régime de prévoyance collective

Les partenaires sociaux instituent un régime minimum obligatoire de prévoyance collective pour tout le personnel salarié relevant de la convention collective des assurances de Polynésie Française du 28 Février 1989.

L'avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suivra son arrêté d'extension.

Article 1^{er} : Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont l'ensemble des salariés liés, par un contrat de travail et ayant au moins six mois d'ancienneté, aux entreprises relevant de la convention collective des assurances de Polynésie Française. Ils doivent être inscrits à l'effectif de l'entreprise, présents ou en suspension de contrat de travail, le jour de la mise en œuvre du régime.

Article 2 : Organisme assureur

Les entreprises relevant de la convention collective des assurances de Polynésie française ont le libre choix quand à leur organisme assureur du présent régime de prévoyance.

▪ **Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance**

Les entreprises ayant déjà souscrit un régime collectif de prévoyance auprès d'un organisme assureur antérieurement à la date d'extension de l'accord pourront le maintenir si les garanties sont au moins équivalentes par risque.

A défaut d'équivalence, les entreprises devront adapter les dispositions de leur contrat dans un délai de 3 mois par rapport à la date d'arrêté d'extension.

Article 3 : Cotisations

Les cotisations sont réparties à raison de 30 % pour le salarié et 70 % pour l'employeur. Les taux de cotisation sont assis sur la rémunération annuelle brute du salarié (y compris les éléments variables) déclarée par l'employeur à la Caisse de Prévoyance Sociale de Polynésie française.

La participation de l'employé ne saurait être supérieure à 0,45 % de la rémunération annuelle brute, telle que définie ci-dessus, dans l'hypothèse d'un coût global du contrat souscrit par l'entreprise supérieur à 1,5 % de la rémunération annuelle brute.

Article 4 : Prestations

▪ Assiette des prestations

L'assiette des prestations est assise sur la rémunération annuelle brute du salarié (y compris les éléments variables) déclarée par l'employeur à la Caisse de prévoyance sociale de Polynésie française au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'interruption de travail.

Au prorata temporis annualisé pour les personnels n'ayant pas atteint douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 5 : Garanties

▪ Décès ou Invalidité absolue et définitive

Assuré célibataire, veuf ou divorcé sans enfant	150 % SAB
Assuré marié (ou pacsé ou concubin) sans enfant	250 % SAB
Majoration par enfant à charge au sens de la CPS	75 % SAB

▪ Décès ou Invalidité absolue et définitive suite à un accident

Assuré célibataire, veuf ou divorcé sans enfant	300 % SAB
Assuré marié (ou pacsé ou concubin) sans enfant	500 % SAB
Majoration par enfant à charge au sens de la CPS	150 % SAB

▪ Double effet

Capital supplémentaire versé et partagé entre tous les enfants à charge au sens de la CPS	100% capital initial
---	-------------------------

En cas de décès, simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, de son partenaire de PACS, avec enfant à charge (né de l'union et resté à charge du dernier décédé) :

D'un capital fixé à 100 % du capital décès (hors majoration pour accident) aux enfants du salarié encore à charge lors du décès du conjoint ou du partenaire de PACS.

▪ **Incapacité temporaire totale ou partielle de travail**

Cette indemnité sera calculée comme suit :

En cas d'incapacité temporaire totale ou partielle de travail, le salarié percevra 100 % de son salaire net, dans la limite de 1 095 jours, sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse de prévoyance sociale de Polynésie.

Incapacité temporaire totale ou partielle de travail :

- Suite à maladie : 100 % SNM (salaire net mensuel), déduction faite des indemnités CPS ;
- Suite à maladie professionnelle ou accident du travail : 100 % SNM, sous déduction des indemnités CPS.

▪ **Invalidité permanente et incapacité permanente accident du travail ou vie privée de 1^{ère} catégorie**

Versement d'une rente complémentaire aux prestations servies par la CPS permettant d'être indemnisé à 100 % du salaire net mensuel calculé sur la moyenne des 12 mois civils antérieurs à l'arrêt de travail, sous déduction des prestations versées par la Caisse de prévoyance sociale de Polynésie Française, et ce jusqu'à la mise en retraite du salarié.

Au prorata temporis annualisé pour les personnels n'ayant pas atteint douze mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 6 :

L'ensemble des partenaires sociaux conviennent de se revoir si la Caisse de prévoyance sociale venait à modifier le niveau de ses prestations prévoyance.

Fait à Papeete, le 2 novembre 2006.

Pour le S.E.S.A. :
Patrick LE COURT

Pour A TIA MUA :
Teva MALHERBE.

Pour la C.S.T.P./F.O. :
Bertrand VAIRAAROA.