

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DE L'AUTOMOBILE, RÉPARATION, COMMERCE  
ET ACTIVITÉS ANNEXES DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**

**SOMMAIRE**

**TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- Article 1 : Objet et champ d'application
- Article 2 : Durée
- Article 3 : Révision
- Article 4 : Dénonciation
- Article 5 : Commission d'interprétation et de conciliation
- Article 6 : Garanties réciproques
- Article 7 : Adhésions ultérieures
- Article 8 : Extension
- Article 9 : Avantages acquis
- Article 10 : Dépôt de la convention

**TITRE II - DROIT SYNDICAL**

- Article 11 : Droit syndical, liberté d'opinion et liberté du travail
- Article 12 : Délégués syndicaux
- Article 13 : Délégués du personnel
- Article 14 : Comité d'entreprise
- Article 15 : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Article 16 :
- Article 17 :
- Article 18 : Différends collectifs

**TITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL**

- Article 19 : Embauchage
- Article 20 : Période d'essai
- Article 21 : Engagement définitif
- Article 22 : Contrat à durée déterminée
- Article 23 : Suspension du contrat de travail
- Article 24 : Absences
- Article 25 : Grossesse et maternité
- Article 26 : Congés pour élever un enfant
- Article 27 : Remplacements - Intérim
- Article 28 : Discipline
- Article 29 : Procédure de licenciement pour faute
- Article 30 : Préavis
- Article 31 : Ordre de licenciement
- Article 32 : Priorité de réembauchage
- Article 33 : Indemnité de licenciement
- Article 34 : Retraite
- Article 35 : Indemnité de départ à la retraite
- Article 36 : Certificat de travail
- Article 37 : Décès du travailleur

**TITRE IV - SALAIRES**

- Article 38 : Classifications professionnelles
- Article 39 : Salaires minima conventionnels
- Article 40 : Révision annuelle des salaires minima conventionnels
- Article 41 : Paiement des salaires
- Article 42 : Mensualisation
- Article 43 : Prime d'ancienneté
- Article 44 :
- Article 45 : Gratification de fin d'année
- Article 46 : Indemnité de déplacement
- Article 47 : Durée de travail
- Article 48 : Travail de nuit, jour férié et dimanche
- Article 49 : Heures supplémentaires
- Article 50 : Jours fériés
- Article 51 : Repos hebdomadaire

**TITRE V - CONGÉS**

- Article 52 : Durée des congés annuels payés
- Article 53 : Congés des mères de famille
- Article 54 : Congés supplémentaires pour ancienneté
- Article 55 : Période des congés payés
- Article 56 : Indemnité de congés payés
- Article 57 : Congés pour événements familiaux
- Article 58 : Congés sans solde

**TITRE VI - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES TRAVAILLEURS**

- Article 59 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs

**TITRE VII – HYGIENE ET SECURITE**

- Article 60 : Hygiène et sécurité
- Article 61 : Visites médicales du travail

\* \* \* \* \*

**ANNEXE I : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES****ANNEXE II : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DE L'AUTOMOBILE, REPARATION, COMMERCE  
ET ACTIVITES ANNEXES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE**

***ACCORD DE BRANCHE SECTEUR DE LOCATION DE VEHICULES DU 14 DECEMBRE 1999***

- *Travail du dimanche.*

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DE L'AUTOMOBILE, RÉPARATION, COMMERCE  
ET ACTIVITÉS ANNEXES DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**

( conclue après discussion en commission mixte paritaire  
de l'automobile, réparation, commerce  
et activités annexes de la Polynésie française)

**ENTRE :**

- Le Syndicat Professionnel des Concessionnaires de l'Automobile (S.P.C.A.),  
d'une part,

**ET :**

- La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.) ;  
- Le Syndicat OTAHI,  
d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

**TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

La présente convention collective règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui entrent dans son champ d'application.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective, les activités visées ci-après :

- commerce et réparation de véhicules neufs ou d'occasion ;
- récupération et vente d'épaves ;
- location de voitures sans chauffeur ;
- cycles et motocycles ;
- vente d'accessoires et d'équipements automobiles ;
- fabrication et réparation de pièces et d'équipements spécifiques pour l'automobile ;
- construction de carrosseries, bennes, remorques.

La présente convention se substitue à celle signée le 21 janvier 1986, à l'avenant signé le 13 novembre 1990 et à l'avenant portant accord de salaires pour 1992 signé le 14 novembre 1991.

**Article 2 – Durée**

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

**Article 3 – Révision**

La présente convention peut être révisée en totalité ou en partie, à l'initiative de l'une ou l'autre des

parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettres recommandées avec accusés de réception adressées aux autres parties signataires ainsi qu'à l'Inspection du travail.

Cette notification doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions de rédactions nouvelles.

Au cours de ce délai et au plus tard dans les quinze jours suivant son expiration, la commission mixte paritaire sera réunie à l'initiative de l'Inspection du travail.

#### **Article 4 – Dénonciation**

Si la procédure de révision ne peut aboutir à un accord sur un nouveau texte, la présente convention pourra être dénoncée dans sa totalité ou en partie à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié par lettres recommandées avec accusés de réception adressées à chacune des autres parties signataires, à l'Inspecteur du travail et au secrétariat du Tribunal du Travail.

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

#### **Article 5 – Commission d'interprétation et de conciliation**

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.

La composition de la commission est la suivante :

- Travailleurs :

. Un représentant ou plus de chacune des organisations syndicales signataires,

- Employeurs :

. Des représentants, en nombre égal, du syndicat professionnel des concessionnaires de l'automobile (S.P.C.A.).

La présidence de la commission peut être assurée par l'Inspecteur du travail (ou son représentant) qui prend part aux débats et éclaire la commission de ses avis et de ses conseils.

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 (ou son représentant) a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention ; cet avis fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du travail par la partie la plus diligente.

Il sera exécutoire dès ce dépôt au lieu et place du texte mentionné.

#### **Article 6 – Garanties réciproques**

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

### **Article 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 accusés de réception adressées au secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete, aux parties signataires et à l'Inspecteur du travail.

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

### **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 conditions prévues par l'article 15 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application.

### **Article 9 – Avantages acquis**

L'application de la présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur à l'intérieur de chaque établissement. Conformément à l'article 13 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'établissement existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

### **Article 10 – Dépôt de la convention**

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

## **TITRE II - DROIT SYNDICAL**

### **Article 11 – Droit syndical, liberté d'opinion et liberté du travail**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des textes pris pour son application.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement, à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical.

Dans le même but, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération dans l'exécution du travail, l'appartenance des autres travailleurs ou leur non appartenance à un syndicat déterminé.

Les travailleurs s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical, celui de la liberté de travailler et celui du droit de propriété au sein de l'entreprise et de la profession.

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

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

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

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la direction, préalablement à l'affichage.

### **Article 12 – Délégués syndicaux**

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

### **Article 13 – 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 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et de la délibération n° 91-30 AT du 24 janvier 1991 modifiée relative aux délégués du personnel.

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

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs	:	1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant
- de 26 à 50 travailleurs	:	2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants
- de 51 à 75 travailleurs	:	3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants
- de 76 à 100 travailleurs	:	4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants
- de 101 à 175 travailleurs	:	5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants
- de 176 à 250 travailleurs	:	6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants
- de 251 à 500 travailleurs	:	7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants
- de 501 à 1000 travailleurs	:	9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants
- à partir de 1001 travailleurs	:	1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche de 500 salariés supplémentaires.

Avant chaque élection, un protocole d'accord préélectoral doit être négocié et établi entre les organisations syndicales représentatives et la direction de l'entreprise.

Les délégués du personnel pourront, en cas de circonstances exceptionnelles, dépasser le crédit d'heures de délégation qui leur est accordé mensuellement en cumulant ce crédit avec les heures de délégation non utilisées dans le mois précédent, sans que ce cumul ne puisse, en aucun cas, dépasser vingt (20) heures par mois.

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

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

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

Si l'exercice de leurs missions les appelle à l'extérieur de l'établissement (par exemple à l'Inspection du travail), ils doivent en aviser l'employeur vingt quatre heures à l'avance. Sauf circonstances exceptionnelles supprimant l'obligation du préavis, ils peuvent s'absenter après en avoir informé la direction de l'établissement ou son représentant. L'employeur se réserve le droit d'exercer un contrôle a posteriori sur ces déplacements à l'extérieur de l'établissement.

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

#### **Article 14 – 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 15 – 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 16**

Les mesures spéciales de protection prévues par les articles 65 à 67 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 et des articles 12 à 19 de la délibération n° 91-32 AT du 24 janvier 1991, en cas de licenciement d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel (d'un délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, membre du C.H.S.C.T.) sont étendues aux candidats aux fonctions de représentant du personnel pendant les six mois qui suivent la candidature.

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

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

#### **Article 17**

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



## Article 18 – Différends collectifs

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

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

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

Le préavis précise les motifs du recours à la grève.

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

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

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

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

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

Les salariés qui souhaitent exercer leur droit 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. 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).

En cas d'échec de la procédure d'interprétation telle que définie à l'article 5 de la présente convention ou lorsqu'un différend collectif intéressant le secteur d'activité dans son ensemble est ouvert, la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est composée de six membres au moins et dix membres au plus désignés par les signataires de la présente convention.

La présidence de la commission peut être assurée par l'Inspecteur du travail ou son représentant.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties au conflit conservent le droit de saisir la commission territoriale de conciliation prévue par la délibération n° 91-25 AT du 18 janvier 1991.

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

### **TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 19 – Embauchage**

L'embauchage est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le contrat de travail doit être écrit.

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

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

#### **Article 20 – Période d'essai**

Une période d'essai est obligatoirement stipulée dans le contrat de travail. Sa durée ne peut être supérieure aux délais prévus ci-après :

- de la 1<sup>ère</sup> à la 3<sup>e</sup> catégorie..... 1 mois d'essai
- de la 4<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> catégorie..... 2 mois d'essai
- de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> catégorie..... 3 mois d'essai

Chaque période d'essai peut être éventuellement prolongée d'un délai qui ne peut excéder un mois.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail 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 période de travail effectif. En conséquence, l'absence justifiée ou la maladie suspend la période d'essai.

## **Article 21 – Engagement définitif**

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

## **Article 22 – Contrat à durée déterminée**

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

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

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

## **Article 23 – Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail est suspendu :

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

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

Le travailleur ayant cessé son travail pour effectuer le service national ou dans les cas prévus au codicille c) 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 24 – Absences**

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

## **Article 25 – Grossesse et maternité**

Pendant la durée du congé de maternité telle qu'elle est fixée par la réglementation en vigueur, l'intéressée percevra les indemnités journalières égales à 60 % versées par la Caisse de prévoyance sociale et 40 % qui seront versées par l'employeur.

Cette disposition est applicable au personnel ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement.

Il sera tenu compte, pour le calcul de l'ancienneté, des périodes de recrutement temporaire au sein de l'établissement dans les cinq ans qui ont précédé la date présumée de l'accouchement.

### **Article 26 – Congés pour élever un enfant**

Pour élever un enfant, l'un des parents peut, sous réserve d'en informer par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) son employeur dans une limite équivalente à la durée de son préavis, suspendre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité de la mère dans les conditions prévues à l'alinéa 1 de l'article précédent.

### **Article 27 – Remplacements - Intérim**

Lorsqu'un travailleur 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.

Le fait pour un salarié d'assurer provisoirement un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Dans tous les cas de remplacement temporaire, la durée de ces fonctions ne peut excéder :

- 2 mois consécutifs pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois consécutifs pour les agents de maîtrise et cadres.

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

Passé ce délai 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 au nouvel emploi ;
- 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, congés payés ou sans solde, l'intérimaire perçoit après 2 ou 3 mois, suivant sa catégorie professionnelle, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui qu'il aurait obtenu s'il était titulaire du nouvel emploi occupé.

### **Article 28 – Discipline**

Un règlement intérieur est mis en place dans les entreprises employant dix (10) salariés au moins.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

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

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

## **Article 29 – Procédure de licenciement pour faute**

Le licenciement pour faute devra obéir aux règles suivantes :

### **1<sup>re</sup> phase**

- 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 d'un 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.

### **2<sup>e</sup> phase**

- lettre recommandée simple contenant :

- la notification du licenciement ;
- l'indication du ou des motifs de licenciement.

Dès le lendemain, 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 se sera pas présenté dans les délais pour l'audition ne pourra pas invoquer ce manquement à la procédure.

## **Article 30 – Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, et sauf le cas de faute lourde ou de dispositions particulières du contrat de travail prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- de la 1<sup>re</sup> à la 3<sup>e</sup> catégorie.....1 mois
- de la 4<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> catégorie.....2 mois
- de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> catégorie.....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 et payé à plein salaire. Le travailleur sera tenu d'informer au préalable son employeur de ses absences suffisamment à temps pour ne pas gêner la marche du travail. Par accord express entre l'employeur et l'employé, 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, le travailleur 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 sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Seuls les jours pendant lesquels le travailleur aura rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur seront payés.

Si le travailleur, 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.

### **Article 31 – Ordre de licenciement**

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

- valeur professionnelle ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- charges de famille.

Avant que toute décision finale soit prise par l'employeur concernant tout licenciement pour motif économique, ce dernier doit informer et consulter les délégués du personnel de l'établissement, s'ils existent, dans les conditions prescrites par la délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991.

### **Article 32 – Priorité de réembauchage**

Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié pour un motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel (compression de personnel ou suppression d'emploi) garde une priorité de réembauchage pendant un an.

### **Article 33 – Indemnité de licenciement**

Après trois ans de présence continue dans l'entreprise, le travailleur licencié a droit, sauf cas de faute lourde, de mise à la retraite ou de rupture du contrat de travail pour maladie se prolongeant au-delà de six mois, à une indemnité de licenciement distincte du préavis calculée suivant les modalités ci-après :

- 1) - de la première à la cinquième 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 sixième à la dixième 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 dixième année de présence continue, l'indemnité est fixée à 30 % du salaire mensuel de base perçu par l'intéressé par année complète de service.

Les fractions d'année ne sont pas prises en compte.

La valeur de la rémunération mensuelle de base sera calculée sur la moyenne du salaire de base perçu par l'intéressé lors des six derniers mois travaillés à temps complet.

Cette indemnité de licenciement ne pourra, en tout état de cause, être supérieure à trois mois dudit salaire de base perçu par le travailleur. L'indemnité de licenciement inférieure ou égale à un mois de salaire de base de l'intéressé est versée avec le dernier salaire.

Si l'indemnité de licenciement dépasse le montant d'un mois du salaire de base de l'intéressé, l'employeur aura la possibilité, s'il le désire, d'échelonner le surplus sur les deux mois suivant le départ de l'intéressé de l'entreprise.

Dans le cas d'un reclassement immédiat par l'entreprise chez un autre employeur de la place dans un poste de travail correspondant à l'emploi quitté par le travailleur et à sa qualification et lui procurant un salaire égal ou supérieur, cette indemnité de licenciement sera supprimée.

#### **Article 34 – Retraite**

L'âge de la retraite est celui fixé par la réglementation en vigueur.

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

Le personnel faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ calculée sur les bases suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise : 1 mois de salaire ;
- après 9 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise : 2 mois de salaire ;
- après 12 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise : 3 mois de salaire.

Le salaire servant de base de calcul est le salaire mensuel moyen des douze derniers mois, à l'exclusion des remboursements de frais et des avantages en nature.

#### **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 dans l'entreprise, la nature, la classification et les dates des emplois successivement occupés.

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

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

Sans préjudice du versement par la Caisse de prévoyance sociale de l'assurance décès réglementaire, l'entreprise est tenue de verser aux ayants droit 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 le transfert du corps du travailleur décédé ou des membres de la famille (conjoint et 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 un délai maximum d'un mois après le décès.

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

### **TITRE IV — SALAIRES**

#### **Article 38 – Classifications professionnelles**

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

### **Article 39 – Salaires minima conventionnels**

La grille servant de base au calcul des salaires minima par catégorie professionnelle est annexée à la présente convention (annexe II).

### **Article 40 – Révision annuelle des salaires minima conventionnels**

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

- de fixer le salaire minimum conventionnel au 1er janvier de l'année suivante correspondant à chaque catégorie et les modalités d'évolution des salaires minima catégoriels au cours des douze mois suivant.

### **Article 41 – Paiement des salaires**

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

### **Article 42 – Mensualisation**

Après un an d'ancienneté, la mensualisation devient systématique à tous les salariés qui auront la faculté de demander un acompte à compter du 15 du mois dans la limite de 50 % de leur salaire de base.

### **Article 43 – 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 :

- 4,5 % après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 % de plus par année de présence supplémentaire dans la limite de 25 ans.

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 inférieure à six mois.

### **Article 44**

Des primes diverses pourront être accordées à certains salariés en fonction de la nature du travail effectué.

### **Article 45 – Gratification de fin d'année**

Une gratification de fin d'année sera attribuée aux salariés de l'entreprise ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 60 % de la masse salariale mensuelle nette s'entendant hors cotisations versées à la Caisse de Prévoyance sociale, avantage en nature et remboursement de frais.



Cette gratification sera composée d'une partie fixe et d'une partie variable laissée à l'appréciation de l'employeur. La partie fixe sera égale à 30 % du salaire mensuel net perçu par le salarié.

#### **Article 46 – Indemnité de déplacement**

En cas de déplacement temporaire du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à mutation et pendant toute la durée qui occasionne au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui sera alloué une indemnité de déplacement.

L'indemnité de déplacement qui n'est pas due lorsque les prestations précitées sont fournies par l'employeur est fixée d'accord parties de manière à permettre au travailleur de se nourrir et loger décemment.

Pendant la durée du déplacement, le travailleur recevra la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'entreprise.

#### **Article 47 – Durée de travail**

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures.

Des équivalences spéciales sont admises en ce qui concerne les gardiens et surveillants. Pour ces catégories professionnelles, la durée de présence correspondant à la durée hebdomadaire légale de 39 heures de travail effectif est la suivante :

- 56 heures par semaine s'ils ne sont pas logés dans l'établissement ;
- durée continue sous réserve d'un repos de 24 heures par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal, s'ils sont logés dans l'établissement ou à proximité.

Au 1er janvier 1997, la durée de présence sera ramenée à 46 heures par semaine si les gardiens et surveillants ne sont pas logés dans l'établissement. Pour ceux logés dans l'établissement ou à proximité, les gardiens et surveillants bénéficieront d'un repos de 36 heures par semaine.

Pour le personnel de vente employé dans un service ouvert pendant six jours par semaine avec des horaires supérieurs à 8 heures de travail par jour, il sera organisé un roulement de personnel pour aménager, chaque fois que cela sera possible, un repos de deux jours consécutifs à chaque salarié.

#### **Article 48 – Travail de nuit, jour férié et dimanche**

Les heures de travail effectuées de nuit, les jours fériés et les dimanches seront majorées comme suit :

- dimanche ..... 65 %
- heure de nuit..... 75 %
- jours fériés..... 100 %

Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel de gardiennage ni le personnel de vente dont la rémunération comprend une partie à l'intéressement.

#### **Article 49 – Heures supplémentaires**

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

Heures supplémentaires de jour :

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

### **Article 50 – Jours fériés**

Les jours fériés, chômés et payés sont :

- le 1er de l'An,
- le 5 mars,
- le Vendredi Saint,
- le Lundi de Pâques,
- le 1er mai (fête du travail),
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le Lundi de Pentecôte,
- le 29 juin,
- le 14 juillet (fête nationale),
- le 15 août,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le 25 décembre.

Les jours déclarés fériés par une décision réglementaire seront systématiquement intégrés dans la liste des jours fériés ci-dessus.

### **Article 51 – Repos hebdomadaire**

Chaque travailleur doit bénéficier chaque semaine d'au moins un jour de repos hebdomadaire (24 heures consécutives) pris normalement le dimanche, sauf cas exceptionnel.

Le samedi est considéré comme un jour ouvrable.

## **TITRE V - CONGÉS**

### **Article 52 – Durée des congés annuels payés**

La durée du congé annuel payé est fixée à 5 semaines par an ou deux jours et demi ouvrables par mois de présence.

### **Article 53 – Congés des mères de famille**

Il est accordé aux mères de famille salariées deux jours ouvrables de congé annuel payé supplémentaires par enfant à charge dans la limite maximale de 5 enfants.

#### **Article 54 – Congés supplémentaires 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 ;
- 6 jours ouvrables après 30 ans de service continu ou non.

#### **Article 55 – Période des congés payés**

L'ordre et les dates de départ sont fixés par le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités du service, et dans la mesure du possible, des désirs des travailleurs, après avis des délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise ou l'établissement. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins égale à douze jours ouvrables continus.

#### **Article 56 – 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 des salaires et avantages de toute nature perçus, y compris l'allocation de congés payés précédente et les primes de rendement, à l'exception de la gratification de fin d'année dont il a pu bénéficier au cours de l'année de référence. Cette indemnité 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.

Le salarié pourra demander une avance sur son indemnité de congés au moment de son départ.

#### **Article 57 – Congés pour événements familiaux**

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

Ces permissions n'entraînent aucune retenue de salaire et ne sont pas déductibles, dans la limite de 10 jours par an, du congé annuel.

- mariage du travailleur .....	4 jours
- naissance d'un enfant .....	3 jours
(dans les 8 jours suivant la naissance)	
- mariage d'un enfant .....	1 jour
- décès du conjoint .....	4 jours
- décès d'un ascendant ou descendant direct .....	2 jours

Dans les cas précités, le travailleur 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 mais sans qu'elles puissent être considérées comme cause de rupture du contrat de travail.

#### **Article 58 – Congés sans solde**

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

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

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

### **Article 59 – Travail des femmes et des jeunes travailleurs**

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

## **TITRE VII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

### **Article 60 – 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.

Pour tous les garages faisant les réparations, vidanges-graissages de voitures, peintures, installation obligatoire de douches pour le personnel et de moyens d'essuyage ainsi que vestiaire clos, conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 61 – Visites médicales du travail**

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

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

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

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

Fait à Papeete, le 6 juillet 1992.

ONT SIGNE :

Pour le Syndicat Professionnel des Concessionnaires de l'Automobile (S.P.C.A.) :

Jacques SOLARI.

Gilles MASSON.

Pour la Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.) :

Germain COULON.

Calixte HELME.

Pour le Syndicat OTAHI :

Lucie TIFFENAT.

Westine TIXIER.

Vu  
l'Inspecteur du Travail,  
Laure GINESTY.

**ANNEXE I - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

<b>Catégorie</b>	<b>Atelier</b>	<b>Magasin</b>	<b>Administration – Comptabilité</b>	<b>Commercial</b>
1 M.O.	Planton – Manœuvre – Femme de ménage – Surveillant portes – Veilleur de nuit			
2 O.S. 1	Aide-mécanicien Aide-tôlier Ponceur Aide-peintre Réparateur VN/VO Pompiste	Aide-magasinier	Employé administratif	Hôtesse d'accueil Prospecteur
3 O.S. 2	Aide-mécanicien Aide-tôlier Ponceur Aide-peintre Réparateur VN/VO Pompiste	Aide-magasinier	Employé administratif	Hôtesse d'accueil Prospecteur
Niveau C.A.P. 4 O.P. 1	Mécanicien Tôlier Peintre Electricien Sellier Ferreur Radiateuriste	Magasinier	Employé administratif Comptable Secrétaire	Vendeur
Niveau B.E.P. 5 O.P. 2	Mécanicien Tôlier Peintre Electricien Sellier Ferreur Radiateuriste	Magasinier	Employé administratif Comptable Secrétaire	Vendeur
Niveau BAC 6 O.P. 3	Mécanicien Tôlier Peintre Electricien Sellier Ferreur Radiateuriste	Magasinier	Employé administratif Comptable Secrétaire	Vendeur
7 O.P.H.Q.	Chef d'équipe Mécanicien Electricien Diéséliste Réceptionnaire	Magasinier très qualifié	Comptable très qualifié Secrétaire de direction Déclarant en douane Spécialiste auto	Vendeur très qualifié
<b>TECHNICIENS – AGENTS DE MAITRISE</b>				
8	Technicien d'atelier Technicien électronique Réceptionnaire Adjoint chef atelier	Adjoint chef magasinier	Adjoint administratif Secrétaire direction B.T.S. Adjoint chef comptable	Adjoint chef des ventes
9	Chef atelier	Chef magasinier	Chef comptable Responsable administratif	Chef des ventes
<b>CADRES</b>				
Directeur – Technique – Commercial – Administratif				

**ANNEXE II – SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

<b>I - OUVRIERS</b>				
Catégories professionnelles	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire
	Au 1 <sup>er</sup> janvier 1992		Au 1 <sup>er</sup> juillet 1992	
1 <sup>re</sup> catégorie M.O.	93.515 CFP	553,34 CFP	94.441 CFP	558,82 CFP
2 <sup>e</sup> catégorie O.S. 1	97.991 CFP	579,83 CFP	98.961 CFP	585,57 CFP
3 <sup>e</sup> catégorie O.S. 2	104.273 CFP	617 CFP	105.306 CFP	623,11 CFP
4 <sup>e</sup> catégorie O.P. 1	116.836 CFP	691,34 CFP	117.993 CFP	698,18 CFP
5 <sup>e</sup> catégorie O.P. 2	129.395 CFP	765,65 CFP	130.676 CFP	773,23 CFP
6 <sup>e</sup> catégorie O.P. 3	144.470 CFP	854,85 CFP	145.901 CFP	863,32 CFP
7 <sup>e</sup> catégorie O.P.H.Q.	153.269 CFP	906,91 CFP	154.786 CFP	915,89 CFP
<b>II – TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE</b>				
8 <sup>e</sup> catégorie	175.882 CFP	1.040,72 CFP	177.624 CFP	1.051,03 CFP
9 <sup>e</sup> catégorie	226.135 CFP	1.338,08 CFP	228.374 CFP	1.351,32 CFP
<b>III - CADRES</b>				
10 <sup>e</sup> catégorie	301.514 CFP	1.784,11 CFP	304.500 CFP	1.801,77 CFP

**ACCORD DE BRANCHE**  
**SECTEUR DE LOCATION DE VEHICULES**  
**TRAVAIL DU DIMANCHE**

**Non étendu**

En application des dispositions de la délibération n° 91-09 AT du 17 janvier 1991 modifiée par la délibération n° 98-98 du 9 juillet 1998, relative au repos hebdomadaire, les modalités de l'organisation du travail prévoyant la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement et le nombre maximal de jours travaillés dans le secteur de la location de véhicules sont fixées comme suit :

- Le salarié ne peut être occupé à son poste de travail plus de 7 jours d'affilée ;
- L'occupation du salarié le dimanche ouvre droit à 3 jours de repos compensateur rémunérés par an ;
- Le personnel de comptoir percevant des commissions sur les véhicules bénéficiera d'une prime forfaitaire de 1000 FCFP par dimanche travaillé ;
- Le personnel dénommé préparateur de véhicule percevra une majoration du salaire horaire de 65 % pour les heures de jour et de 75% pour les heures de nuit ;
- Le salarié ne peut, en aucun cas, être appelé à travailler plus de trois dimanches consécutifs ;
- L'application de cet accord de branche est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ;
- 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 14 décembre 1999.

SA LOCA TAHITI (AVIS PACIFICAR)  
EUROPCAR  
HERTZ  
NOUGARET Pierre (TAHITI RENT A CAR)

CSTP/FO