

CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE 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 - Avantages acquis

TITRE II - DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

- Article 6 - Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 7 - Exercice de droit syndical – Autorisation d'absence
- Article 8 - Délégués du personnel
- Article 9 - Education ouvrière et formation syndicale
- Article 10 - Commission consultative paritaire d'hygiène et de sécurité
 - a) Composition
 - b) Attributions
 - c) Fonctionnement

TITRE III - CONDITIONS D'EMPLOI

- Article 11 - Embauchage et réembauchage
 - ◆ Embauchage
 - ◆ Réembauchage
- Article 12 - Période d'essai et engagement définitif
- Article 13 - Remplacements - Intérim
 - ◆ Remplacements
 - ◆ Reclassements
 - ◆ Intérim
- Article 14 - Double emploi
- Article 15 - Sanctions disciplinaires
- Article 16 - Non concurrence - Secret professionnel

CHAPITRE 2 : SUSPENSION DU CONTRAT

- Article 17 - Suspension du contrat
 - ◆ Autres causes de suspension

CHAPITRE 3 : RUPTURE DU CONTRAT

- Article 18 - Préavis
- Article 19 - Indemnité de préavis
- Article 20 - Ordre des licenciements pour motif économique
- Article 21 - Indemnité de licenciement
- Article 22 - Indemnité de départ à la retraite
- Article 23 - Certificat de travail
- Article 24 - Décès du travailleur

TITRE IV - CLASSIFICATIONS - SALAIRES

- Article 25 - Mensualisation
- Article 26 - Classifications professionnelles
- Article 27 - Détermination du salaire
- Article 28 - Prime d'ancienneté
- Article 29 - Déplacement (durée inférieure à 6 mois)
- Article 30 - Déplacement (durée supérieure à 6 mois)
- Article 31 - Avances sur salaires
- Article 32 - Indemnité de panier (travail de nuit)
- Article 33 - Repas
- Article 34 - Conditions particulières de travail
- Article 35 - Paiement des jours fériés

TITRE V - DURÉE DU TRAVAIL

- Article 36 - Durée du travail
- Article 37 - Heures supplémentaires
 - ◆ Heures supplémentaires
 - ◆ Travail de nuit, jour férié et dimanche
- Article 38 - Récupération

TITRE VI - CONGÉS - VOYAGES

- Article 39 - Durée de congé
- Article 40 - Rémunération de congé
- Article 41 - Congé supplémentaire d'ancienneté
- Article 42 - Congés exceptionnels
 - A) Congés pour événements familiaux

- B) Congé supplémentaire accordé aux mères de famille
- C) Congés sans solde

Article 43 - Personnel recruté à l'extérieur du Territoire de la Polynésie Française

- ◆ Transport des bagages
- ◆ Classes de passage

TITRE VII - PRÉVOYANCE SOCIALE

Article 44 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Article 45 - Maladies et accidents hors service

Article 46 - Retraites

TITRE VIII - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article 47 - Travail des femmes et des enfants

Article 48 - Etat de grossesse

TITRE IX - DIFFÉRENDS

Article 49 - Commission de classement

Article 50 - Commission d'interprétation

TITRE X

Article 51 - Modalités du droit de grève ou de lock-out

- 1°) Conflit concernant une seule entreprise
- 2°) Conflit concernant un secteur d'activité
- 3°) Formes

TITRE XI - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Article 52 - Droit d'expression des salariés

* * * * *

ANNEXE I : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

- 1 – Ouvriers
- 2 – Employés
- 3 – Techniciens et agents de maîtrise
- 4 – Ingénieurs et assimilés, cadres
- 5 – Tableau de correspondances

* * * * *

ANNEXES

AVENANT DU 23 DÉCEMBRE 1996

- *Accord de salaires pour les années 1997 et suivantes.*
- *Abrogation de l'article 27 de la convention collective de l'Industrie.*

AVENANT DU 13 MARS 1997

- *Accord exceptionnel pour l'année 1997 sur l'application du délai de carence.*

ARRÊTÉ N° 32/CM DU 11 JANVIER 2000

- *Relatif à une dérogation permettant de porter la durée quotidienne maximale du travail à douze heures dans le secteur industriel de transformation de matières plastiques.*

O = O = O

CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er - Objet et champ d'application

La présente Convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs du secteur industriel de la Polynésie Française.

Le secteur industriel se caractérise par des opérations concourant à la transformation des matières et à la production des richesses, grâce à l'utilisation de machines et de techniques de fabrication.

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

Des annexes définiront les conditions particulières d'emploi des travailleurs dans chaque secteur d'activité, ainsi que 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 deux 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 et des lois sociales, 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 discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale 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 paritaire mixte se réunira, au moins une fois l'an, pour les révisions de salaires, et en tout état de cause, le premier vendredi 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 dénonciation 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 et des Lois Sociales.

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

TITRE II - DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 6 - 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 travailleurs 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 travailleurs.

Les travailleurs prennent les mêmes engagements vis-à-vis des autres travailleurs 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 et des Lois Sociales pour conciliation. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 7 - 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 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 salariés mandatés devront communiquer la convocation les désignant, dès sa réception, 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 aux responsables mandatés du bureau syndical annuellement. 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.

En cas de contestation relative à l'affichage, sera soumis à l'arbitrage de l'Inspecteur du travail et des lois sociales.

Article 8 - Délégués du personnel

Les élections des délégués du personnel ainsi que les modalités d'exercice de leurs fonctions seront conformes à la loi et aux règlements.

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 et des lois sociales, 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 9 : Éducation 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.

Le nombre de bénéficiaires dans l'établissement sera fonction de l'effectif dudit établissement et calculé de la manière suivante :

- de 11 à 25 salariés 1 bénéficiaire.
- de 26 à 50 salariés 2 bénéficiaires.
- de 51 à 100 salariés 3 bénéficiaires.
- de 101 à 250 salariés 5 bénéficiaires.
- de 251 à 500 salariés 7 bénéficiaires.
- de 501 à 1000 salariés 9 bénéficiaires.
- au delà de 1000 salariés 1 bénéficiaire
de plus par tranche supplémentaire de 500 salariés.

avec un maximum de 20 % de l'effectif occupé dans un même service afin d'éviter des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

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 sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Article 10 : Commission consultative paritaire d'hygiène et de sécurité

Il est institué dans les entreprises employant plus de cent (100) salariés une commission d'hygiène et de sécurité.

A) Composition

La commission d'hygiène et de sécurité est composée de six (6) membres :

- trois (3) cadres de la hiérarchie désignés par la Direction,
- trois (3) délégués du personnel désignés par l'ensemble des délégués du personnel, désignés par leur collègue respectif.

Les membres de cette commission sont désignés pour une année. Le renouvellement intervient dans les dix (10) jours après les élections des délégués du personnel.

Les membres de la commission pourront faire participer, à titre consultatif pour tout ou partie d'une réunion, des personnes concernées par un problème précis (par exemple : chef de service, ouvrier, médecin conseil, médecin du travail,...).

L'Inspecteur du travail est invité permanent.

L'ordre du jour des réunions de la commission consultative paritaire d'hygiène et de sécurité est communiqué par le Président aux membres du Comité et à l'Inspecteur du travail et

des lois sociales, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

B) Attributions

La commission consultative paritaire d'hygiène et de sécurité a pour mission de participer par ses avis à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

A cette fin, elle tient une (1) à deux réunions par an au cours desquelles est examiné l'ensemble des problèmes rencontrés en la matière, et sont émis toutes propositions et tous programmes tendant à l'amélioration des conditions de sécurité ainsi que les conditions d'application des dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. L'Inspecteur du travail fournira la documentation réglementaire relative à ces matières.

La direction transmet une fois par an à la commission d'hygiène et de sécurité, un rapport sur la situation des accidents enregistrés sur les manquements constatés au respect des règles édictées dans l'ensemble concernant l'hygiène et la sécurité et sur les actions menées pour une prévention améliorée des risques.

Les avis de la commission font l'objet d'un compte rendu transmis à tous les membres, aux délégués du personnel et à l'Inspection du travail.

A titre individuel, directement et avec l'assistance des autres délégués du personnel, les membres de la commission ont non seulement une mission d'information mais aussi une mission de sensibilisation du personnel, au respect des règles en la matière et aux programmes et actions menés pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de sécurité.

C) Fonctionnement

Présidée par un représentant de la direction qui assure le secrétariat, la commission consultative paritaire d'hygiène et de sécurité émet ses avis à la majorité des membres présents.

Les délégués du personnel, membres de cette commission, disposent d'un crédit d'heures de deux heures par mois pour l'exercice de leur mission et la visite des lieux de travail.

L'utilisation de ce crédit horaire se fera avec l'accord des chefs de service concernés.

Les heures passées en réunion de commission n'entrent pas dans ce crédit d'heures et sont payées comme temps de travail effectif.

TITRE III - CONDITIONS D'EMPLOI

Article 11 - Embauchage et Réembauchage

*** Embauchage**

Les travailleurs sont engagés individuellement obligatoirement par écrit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*** Réembauchage**

Le travailleur, dont l'engagement a été résilié pour compression de personnel ou suppression d'emploi, 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 travailleur.

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)	renouvelable une fois
- Agents de maîtrise..... 2 mois)	d'accord parties pour
- Cadres..... 3 mois)	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 travailleur 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 travailleur, l'emploi, le classement, la rémunération projetée ainsi que tous autres avantages éventuels.

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

Article 13 - Remplacements - Intérim

*** Remplacements**

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.

*** Reclassements**

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

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

*** Intérim**

Le fait pour le travailleur d'assumer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelon hiérarchique lui confère automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi pendant la durée de l'intérim.

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 travailleur en cause, c'est-à-dire :

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

Article 14 - Double emploi

Lorsqu'un travailleur remplit simultanément en permanence deux fonctions ressortant de catégories professionnelles différentes, ce travailleur 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 avec 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 :

1re 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.

2e 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.

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.

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

Article 16 - Non concurrence - Secret professionnel

Sauf stipulation contraire insérée au contrat ou autorisation particulière de son employeur, le travailleur 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 travailleur de divulguer et d'utiliser à des fins personnelles ou pour le compte de tiers des renseignements ou techniques acquis au service de l'employeur.

CHAPITRE DEUX

SUSPENSION DU CONTRAT

Article 17 - 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 travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

Le travailleur 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 classification 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 travailleur, sur constatation par certificat médical ; durée limitée à six mois ; ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.
- 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 travailleuses en état de grossesse ont le droit de suspendre leur travail pendant 16 semaines consécutives, 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, alinéas 3, 4 et 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 les prestations en espèces versées par la Caisse de Prévoyance Sociale à hauteur de 10% du salaire brut dès lors que la salariée justifie d'un an de présence dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse.

A l'expiration du congé de maternité, la travailleuse 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 TROIS

RUPTURE DU CONTRAT

Article 18 - 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 ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter un jour par semaine pour rechercher un nouvel emploi, ce jour étant pris à son choix globalement 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 employeur et employé, ces journées ne 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 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. 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, dans la limite de la durée normale de son préavis.

Article 19 - Indemnité de préavis

Chacune des parties a le droit de se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis effectivement respecté.

Article 20 - Ordre des licenciements pour motif économique

En cas de licenciements individuels ou collectifs pour compression d'effectif, 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 famille du travailleur.

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

Article 21 - Indemnité de licenciement (*modifiée par avenant n° 540/IT du 14/03/1991*)

Hors les cas suivants :

- licenciement pour faute,
- licenciement motivé par 3 avertissements dans un laps de temps n'excédant pas douze mois,
- mise à la retraite,
- longue maladie au-delà de six mois.

Le licenciement ouvre droit à l'indemnité après 3 années de présence continue dans l'entreprise, calculée de la manière suivante : application d'un taux unique de 30 % du salaire mensuel par année de présence dans l'entreprise depuis l'embauche.

L'indemnité est plafonnée à 12 mois de salaire.

Le calcul s'effectuera sur le salaire de base mensuel.

Article 22 - Indemnité de départ à la retraite

Lors de son départ à la retraite à l'âge normal fixé par la réglementation, 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 :

- 28 % après 15 ans d'ancienneté
- 55 % après 20 ans d'ancienneté
- 80 % après 25 ans d'ancienneté
- 110 % après 30 ans d'ancienneté.

Article 23 - Certificat de travail

A l'expiration du contrat, l'employeur doit obligatoirement délivrer au travailleur 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 travailleur au siège de l'entreprise.

Article 24 - Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires acquis, droit à congé ainsi que les indemnités de toute nature dûes acquis 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 de transfert du corps du travailleur décédé ou des membres de sa famille (conjoint, enfant 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 25 - Mensualisation

Les salariés totalisant un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficient de la mensualisation.

La rémunération devra en conséquence être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de trente neuf heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 169.

Si, à la date d'application du présent article, le personnel en cause bénéficie d'un salaire minimal horaire, le salaire mensuel minimal pour un horaire hebdomadaire de trente neuf heures sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 169.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaire, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Article 26 - Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles sont définies en annexe à la présente convention.

Article 27 - Détermination du salaire *(abrogé par avenant du 23/12/1996, art. 5)*

Article 28 - Prime d'ancienneté

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté pourvu qu'il remplisse les conditions d'ancienneté requises. Dans le cadre de ces dispositions et dans le cas d'interruption du travail, le travailleur conservera le bénéfice de son ancienneté antérieure.

Article 29 - Déplacement (durée inférieure à 6 mois)

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 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 avant le départ du salarié de manière à permettre à ce dernier de se nourrir et de se loger décentement.

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

Les modalités d'application des présentes dispositions sont fixées obligatoirement par accord d'établissement ou d'entreprise. A défaut, elles seront fixées par accord entre les parties.

Article 30 - Déplacement (durée supérieure à 6 mois)

Lorsque le travailleur est muté avec sa famille et éloigné de son lieu de recrutement pour une durée supérieure ou égale à 6 mois, du fait de l'employeur, celui-ci mettra à la disposition du travailleur et de sa famille un logement décent.

Les dispositions de cet article ne sont pas cumulables avec celles de l'article 29 relatif à l'indemnité de déplacement.

Article 31 - Avances sur salaires

L'avance n'est autorisée que dans le cas de nécessité absolue occasionnée par des événements imprévisibles tels que décès, sinistres, incendie ou vol des biens du travailleur.

Le travailleur qui sollicite une avance devra, si nécessaire, en justifier le montant par production de pièces officielles (certificat de décès, constat de police, etc...).

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Article 32 - Indemnité de panier (travail de nuit)

Une indemnité dite "de panier", dont le montant est égal à une fois et demi le S.M.I.G. est allouée aux salariés travaillant la nuit, de 20 heures à 6 heures du matin.

Article 33 - Repas

Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt cinq, l'employeur est tenu de mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Par ailleurs, l'employeur verse une contribution au prix des repas des salariés occupés en cycle continue (journée continue) ou travaillant à la chaîne.

Cette contribution est fixée au minimum à la valeur d'une 1/2 heure de S.M.I.G.

Article 34 - Conditions particulières de travail

Le matériel adéquat, à la charge de l'employeur sera fourni aux travailleurs exécutant les conditions de travail suivantes:

- conditions de travail pénible, position inhabituelle, travail particulièrement salissant,
- travaux insalubres ou dangereux,
- usure anormale de vêtements du fait du travail effectué, etc.

Dans le cas de travaux insalubres, salissants ou dangereux, il est attribué une prime dont le montant et les modalités de versement font l'objet obligatoirement d'un accord d'établissement ou d'entreprise.

Article 35 - Paiement des 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 précédant 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 légale hebdomadaire, les appointements bénéficieront des majorations réglementaires pour heures supplémentaires qui sont toujours décomptées à la semaine.

TITRE V - DURÉE DU TRAVAIL

Article 36 - Durée du travail

La durée du travail est celle fixée par la réglementation en vigueur.

Les dérogations accordées par l'Inspecteur du travail et des lois sociales, 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 37 - 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 la 39e à la 40e heure comprise 12,50 %
 - * de la 41e à la 47e heure comprise 25,00 %
 - * au-delà de la 47e heure 50,00 %

- 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 (20h à 6h) 75 %

* dimanche et jour férié 100 %

Article 38 - Récupération

En cas d'interruption collective du travail résultant soit des causes accidentelles, soit de cas de force majeure, soit, enfin, en raison de jours fériés, fêtes légales ou autres événements locaux, la récupération des heures perdues pourra se faire conformément aux dispositions réglementaires.

TITRE VI - CONGÉS - VOYAGES

Article 39 - Durée de 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 travailleurs.

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 40 - Rémunération de congé

L'indemnité de congé payé est égale au dixième (1/10ème) de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période pendant laquelle il a acquis ses droits à 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 doit verser au travailleur l'indemnité de congé payé, avant le départ en congé de ce dernier.

Article 41 - Congé supplémentaire d'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 42 - Congés exceptionnels

A - Congés pour événements familiaux

Des permissions exceptionnelles d'absence seront accordées aux travailleurs 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 travailleur	3 jours
* Naissance d'un enfant	2 jours
(dans la quinzaine suivant la naissance)	
* Mariage d'un enfant	1 jour
* Décès du conjoint, d'un enfant	3 jours
* Décès d'un père, mère, frère, soeur	1 jour

En cas de décès ou d'accouchement, 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. Dans tous les autres cas le travailleur 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 travailleur, 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 d'un jour de congé supplémentaire pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'Etat Civil.

Pour bénéficier de ce congé complémentaire, les intéressées devront fournir les justifications d'Etat Civil nécessaires à l'employeur.

C - Congés 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 travailleur 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 travailleur concerné.

Article 43 - Personnel recruté à l'extérieur du Territoire de la Polynésie Française

Dans le cas de travailleurs recrutés à l'extérieur du Territoire, les frais de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'employeur :

- du lieu de résidence au lieu d'emploi
- du lieu d'emploi au lieu de résidence antérieure.

Nonobstant ces dispositions, le paiement des voyages de congé interviendra à la fin d'une période égale, au maximum, à la durée du séjour normal (quatre ans).

Transport des bagages

Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de recrutement au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de recrutement, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera le transport gratuit, par voie maritime de :

- 200 kgs de bagages pour lui-même et son épouse ;
- 50 kgs de bagages pour chacun de ses enfants mineurs.

Si le transport se fait par avion, le poids des bagages sera fonction de la contre-valeur des frais assumés par transport maritime.

Classes de passage

Les classes de passage du travailleur et de sa famille qui peut prétendre au transport à la charge de l'entreprise sont fixées comme suit :

- Cadres supérieurs, cadres : selon l'usage de l'entreprise.
- Toutes autres catégories : Voie aérienne / Économique
: Voie maritime / Touriste
: Voie ferrée / Seconde

TITRE VII - PRÉVOYANCE SOCIALE

Article 44 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 45 - Maladies et accidents hors service

Les absences résultant de maladie ou d'accident hors service, dans la limite de six mois, et justifiées par l'intéressé dans les deux jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Les employés n'ayant pas justifié leur absence dans le délai ci-dessus indiqué, sauf cas de force majeure, pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement.

Article 46 - Retraites

Les régimes de retraite simple et complémentaire sont ceux fixés par les dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur dans le Territoire de la Polynésie Française.

TITRE VIII - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article 47 - Travail des femmes et des enfants

Les employeurs se conformeront aux dispositions particulières relatives au travail des femmes et des enfants.

Les jeunes de moins de 18 ans et les femmes ne pourront être astreints, contre leur volonté, à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler la nuit.

Par ailleurs, dans les établissements où travaillent les femmes, un siège sera mis à la disposition de chaque employée à son poste de travail, dans tous les cas où la nature de son travail sera compatible avec la station assise.

Article 48 - État de grossesse

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

TITRE IX - DIFFÉRENDS

Article 49 - Commission de classement

Tout travailleur aura le droit de demander à son employeur de faire vérifier et éventuellement 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'intéressé 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 deux représentants de la direction de l'entreprise, pouvant également se faire assister par un représentant de leurs organisations professionnelles.

Article 50 - 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 représentants 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 et des lois sociales (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.

TITRE X

Article 51 - MODALITÉS 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 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 oeuvre, 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 réservé 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 oeuvre, 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 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. Ils sont alors considérés en absence excusée 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 XI – DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Article 52 - Droit d'expression des salariés

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 03 décembre 1987

Pour la F.S.P.F.,
J. LALLA
J.P. LE GAULIER

Pour l'U.S.A.T.P.,
T. CERAN-JERUSALEMY
E. MONTROSE
R. LAI

Pour le S.I.P.O.F.,
M. PERODEAU
Y. BOUCHER
M. ROSSOLIN
M. GOUDSTIKKER

Pour l'U.T.T.I.L.

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

Pour A TIA I MUA,
F. TERIIEROOITERAI

Pour la C.G.P.M.E.,
R. TERIIEROOITERAI

Vu l'Inspecteur du Travail
Et des Lois Sociales
Jack ESCRIVE

ANNEXE 1
À la Convention Collective du Travail du secteur de
L'INDUSTRIE
De la Polynésie Française du 03 décembre 1987

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

1 - OUVRIERS

1^{ère} catégorie : Manœuvre ordinaire (MO)

Travailleur exécutant des travaux simples et courants qui n'exigent aucune connaissance professionnelle autre que la connaissance générale des règles de sécurité en vigueur, ni aucun entraînement préalable.

2^{ème} catégorie : Manœuvre spécialisé (MS)

Manœuvre après trois (3) mois de présence dans l'entreprise.

3^{ème} catégorie : Ouvriers spécialisés 1^{er} échelon (OS1)

Sont classés ouvriers spécialisés 1^{er} échelon, les ouvriers exécutant sur les machines-outils, au montage à la chaîne, des opérations simples exigeant une durée d'initiation d'au moins deux semaines.

Sont notamment intégrés dans cette catégorie :

- Engins mobiles : conducteurs de camions jusqu'à 5 tonnes ayant le permis de conduire, graisseurs, réparateurs de pneus, aides-mécaniciens confirmés, etc...
- Ateliers fer et bois, chantiers, quais, cour : ouvriers faisant un travail de série sur machines-outils sans réglage de celles-ci. Découpeurs au chalumeau. Soudeurs électriques, perceurs, mortaiseurs, poinçonneurs, découpeurs à la cisaille, monteurs en fer, machinistes, conducteurs, magasiniers, poseurs, ébarbeurs, chauffeurs, cintreurs en tôle fine, riveteurs à la machine, ou au pistolet, aides-charpentiers, aides-menuisiers, aides-ébénistes, aides-coffreurs.
- Atelier électrique : aides-monteurs, aides-bobineurs.

4^{ème} catégorie : Ouvriers spécialisés 2^{ème} échelon (OS2)

Sont classés ouvriers spécialisés, 2^{ème} échelon : les ouvriers exécutant des opérations accessoires dans la conduite des fabrications ainsi que ceux exécutant des travaux de même nature que ceux prévus pour les OS1 mais exigeant une période d'initiation d'au moins 6 mois.

Sont notamment intégrés dans cette catégorie :

- Engins mobiles : conducteurs d'engins du type « excavator ». Après 6 mois sans faute grave.
 - a) Conducteur de camion de plus de 5 tonnes ayant le permis de conduire et capable d'effectuer un dépannage simple.
 - b) Conducteur de camion de plus de 5 tonnes ayant un rendement suffisant.
- Ateliers fer et bois, chantiers, quais, cour : pour tous les postes, une activité professionnelle d'au moins 6 mois en OS1 est exigée : soudeur d'étain et étameur, braseur de fil trolley, noyauteur, fondeur ou piqueur, chargeur ayant la responsabilité des pesées, colleur-pocheur autogène, charpentier, menuisier, ébéniste, coffreur-modeleur.
- Ateliers électriques : monteur d'installation en bâtiment, monteur appareilleur en câble armé basse tension, monteur de lignes aériennes de distribution, monteur de lignes téléphoniques aériennes simples, électricien de chantier, ouvriers exécutant d'après schémas bobinages stator-rétor, bobineurs de machines tournantes à courant alternatif ou continu y compris les mises au collecteur et les connections.

5ème catégorie : Ouvriers Professionnel 1^{er} échelon (OP1)

- a) Ouvrier titulaire du C.A.P. de sa profession
- b) Ouvrier ayant satisfait à l'essai professionnel correspondant au niveau du C.A.P. après avoir acquis dans la catégorie précédente l'expérience et les connaissances nécessaires.

Sont notamment intégrés dans cette catégorie :

- Engins mobiles : après six mois de pratique dans la catégorie précédente, conducteur de camion de plus de 5 tonnes ayant un rendement suffisant et capable d'effectuer un dépannage simple.
 - conducteur de bulldozers et d'engins d'excavation
 - mécanicien dépanneur
- Ateliers fer et bois, chantiers, quais, cour : ajusteur, ferblantier, forgeron main, mécanicien, metteur au point, plombier, tourneur, fraiseur, rectifieur, aléreur, serrurier, mortaiseur, raboteur, charpentier bâtiment ou marine, menuisier, ébéniste, coffreur, modeleur.
- Ateliers électriques : monteur d'installation en bâtiment, monteur appareilleur en câble armé basse tension, monteur de lignes aériennes de distribution, monteur de lignes téléphoniques aériennes simples, électriciens de chantier, ouvrier exécutant d'après schémas bobinages stator-rétor, bobineur de machines tournantes à courant alternatif ou continu y compris les mises au collecteur et les connections.

6ème catégorie : Ouvriers Professionnel 2^{ème} échelon (OP2)

- a) Ouvrier titulaire du Brevet Professionnel de sa profession (B.E.P.),

- b) Ouvrier ayant satisfait à l'essai professionnel correspondant au niveau du B.E.P. après avoir acquis dans la catégorie précédente l'expérience et les connaissances nécessaires.

Ces ouvriers doivent satisfaire aux essais correspondant à leur profession et être capables d'exécuter correctement dans un temps normal tous les travaux du ressort de cette profession.

Sont notamment intégrés dans cette catégorie :

- Engins mobiles : mécanicien motoriste capable de réviser un moteur ; conducteur polyvalent tous engins confirmé, chef de poste des camions et engins, conducteur-mécanicien capable d'effectuer lui-même des réparations importantes.
- Ateliers fer et bois, quais, cour : chaudronnier formeur, tôlier formeur, soudeur autogène au chalumeau et à l'arc électrique tous métaux, noyateur professionnel tous travaux, ferblantier formeur, traceur hautement qualifié, forgeron à main ou pilon très qualifié, charpentier bâtiment ou marine, menuisier, ébéniste, coffreur modelleur.
- Ateliers électriques : monteur en bâtiment, spécialiste en horlogerie électrique, monteurs câbleurs en basse et haute tension, bobineurs étalonneurs d'appareils de mesure, monteurs en téléphone, monteurs en signalisation, électricien d'entretien et de dépannage, poseur-installateur électricien (bâtiment et connexes), électricien de réseau (exploitation), radio-électricien pour l'industrie.

7ème catégorie : Ouvriers Professionnel 3^{ème} échelon (OP3)

Sont classés ouvriers professionnels 3^{ème} échelon (OP3) les ouvriers exécutant des travaux de haute qualité professionnelle qui comportent une entière indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail, un sens des responsabilités très prononcé, des connaissances techniques correspondantes.

Sont notamment intégrés dans cette catégorie :

- Atelier électrique : monteur d'installation industrielle complexe, standards téléphonistes, stations centrales et sous-centrales, équipement de télécommande et télé mesure, bobineur dépanneur hautement qualifié.

8ème catégorie : Ouvrier Hautement Qualifié (OHQ)

Ouvrier de haute valeur technique et professionnelle ayant une expérience consommée du métier, capable de lui voir confier l'entière exécution des travaux les plus délicats de sa spécialité, d'en assurer la préparation, les tracés, en se conformant aux plans et schémas qui lui sont éventuellement remis.

Peut également assurer la direction d'un travail collectif de toute importance pour lequel lui sera attribuée la prime de chef d'équipe dans les conditions prévues par la convention collective.

I-2 : Chef d'équipe

Un chef d'équipe est un ouvrier coordonnant l'activité d'au moins 3 ouvriers avec lesquels il travaille effectivement. L'ouvrier faisant fonction de chef d'équipe reçoit son salaire majoré de 10 % à condition que la nature du travail effectué corresponde à sa qualification professionnelle.

Les ouvriers qualifiés dont l'exercice normal du métier comporte le service d'aides ne perçoivent pas la majoration de chef d'équipe.

2 – EMPLOYÉS

Echelle 1	:	- Planton - Téléphoniste
Echelle 2	:	- Standardiste - Dactylo - Facturier
Echelle 3	:	- Dactylo téléxiste - Employé aux écritures
Echelle 4	:	- Sténo-dactylo niveau C.A.P. ou équivalent - Aide-secrétaire niveau C.A.P. ou équivalent - Aide-comptable niveau C.A.P. ou équivalent - Aide-magasinier niveau C.A.P. ou équivalent - Autres-employés niveau C.A.P. ou équivalent
Echelle 5	:	- Secrétaire niveau B.E.P. ou équivalent - Comptable niveau B.E.P. ou équivalent - Magasinier niveau B.E.P. ou équivalent - Autres employés niveau B.E.P. ou équivalent
Echelle 6	:	- Secrétaire confirmé - Comptable confirmé - Magasinier confirmé

3 - TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

T1 : techniciens débutants titulaires d'un baccalauréat technicien F ou G

T2 : techniciens qui ont une formation technique constatée généralement par un B.T.S. ou un D.U.T. ou une formation reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Agents de maîtrise qui possèdent une qualification technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un B.T.S. ou un D.U.T. ou résultant d'une formation équivalente qui, sous l'autorité d'un cadre, surveillent et dirigent des travaux exécutés par des ouvriers, employés ou techniciens ou exercent une responsabilité équivalente.

4 - INGENIEURS ET ASSIMILÉS, CADRES

Ingénieurs et assimilés qui ont une formation technique constaté généralement par l'un des diplômes d'ingénieur reconnus par la loi ou une formation reconnue équivalente et qui, dans l'un ou l'autre des cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Cadres qui possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme universitaire du 2^e cycle, ou une formation reconnue équivalente et qui exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés.

5 - TABLEAU DE CORRESPONDANCES

1°) Ouvriers et employés

	OUVRIERS	EMPLOYÉS
2 ^e catégorie	MS	Echelle 1
3 ^e catégorie	OS1	Echelle 2
4 ^e catégorie	OS2	Echelle 3
5 ^e catégorie	OP1	Echelle 4
6 ^e catégorie	OP2	Echelle 5
7 ^e catégorie	OP3	Echelle 6

2°) Techniciens et agents de maîtrise

T1 = OP2 ou échelle 5

Fait à Papeete, le 16 décembre 1987

Pour le S.I.P.O.F.
S/illisible

Pour la F.S.P.F.
S/illisible

Pour la C.G.P.M.E.
S/illisible

Pour l'U.S.A.T.P.
S/illisible

Pour la C.S.I.P.
S/illisible

Pour l'U.T.T.I.L.
S/illisible

Pour A TIA I MUA
S/illisible

Vu :
*Le chef de service de l'Inspection du Travail
et des Lois Sociales*

M. PETTELOT

AVENANT DU 23 DÉCEMBRE 1996

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE

Étendu par arrêté n° 256/CM du 07 mars 1997

ACCORD DE SALAIRES POUR LES ANNEES 1997 ET SUIVANTES

Entre,

Le SIPOF (Syndicat des Industriels de Polynésie française) ;

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales :

- L'Union des Syndicats Affiliés des Travailleurs de Polynésie/Force Ouvrière ;
- La Confédération des Syndicats Indépendants de Polynésie (CSIP) ;
- L'Union des Syndicats Indépendantistes/Avenir des Jeunes de Demain – TE AO MAOHI (USI/AJD – TE AO MAOHI) ;
- La confédération A TIA I MUA ;
- Le Syndicat OTAHI,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Pour l'année 1997, la grille des salaires minima conventionnels du secteur de l'Industrie évoluera par application aux salaires de la grille conventionnelle en vigueur, des taux suivants :

Au 1^{er} Janvier 1997 : 1,6 % ;

ce qui correspond aux salaires des tableaux ci-joints.

Article 2 : Sauf accords particuliers négociés dans les entreprises, les augmentations individuelles de salaires par catégorie professionnelle pour l'année 1997, ne pourront être inférieures aux augmentations en valeur absolue des salaires des grilles minima des catégories professionnelles correspondantes, indiquées dans les tableaux ci-joints.

Article 3 : Pour l'année 1998, l'évolution des grilles de salaires minima sera fixée automatiquement par application de la variation en pourcentage de l'indice des prix de détail à la consommation familiale constatée dans les conditions suivantes :

au 1^{er} Janvier : variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation familiale (I.D.P.C.F.) constatée du mois d'Octobre 1996 inclus au mois de Septembre 1997 inclus ;

au 1^{er} Juillet : variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation familiale (I.D.P.C.F.) constatée du mois d'Octobre 1997 inclus au mois de Mars 1998 inclus.

Sauf accords particuliers négociés dans les entreprises, les augmentations individuelles de salaires par catégorie professionnelle ne pourront être inférieures aux augmentations en valeur absolue des salaires des grilles minima des catégories correspondantes, telles que définies précédemment.

Article 4 : A compter du 1^{er} Janvier 1999, l'évolution des grilles de salaires minima sera fixé automatiquement par application de la variation en pourcentage de l'indice des prix de détail à la consommation familiale constatée dans les conditions suivantes :

au 1^{er} Janvier : variation en pourcentage constatée de l'indice des prix à la consommation familiale du mois d'Octobre précédent inclus par rapport à celui du mois de Mars précédent inclus ;

au 1^{er} Juillet : variation en pourcentage constatée de l'indice des prix à la consommation familiale du mois de Mars précédent inclus par rapport à celui du mois d'Octobre de l'année précédente inclus.

Sauf accords particuliers négociés dans les entreprises, les augmentations individuelles de salaires par catégorie professionnelle ne pourront être inférieures aux augmentations en valeur absolue des salaires des grilles minima des catégories correspondantes, telles que définies précédemment.

Article 5 : Les conditions de révision des salaires conventionnels telles que définies par l'article 27 de la convention collective de l'Industrie sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 1997.

Article 6 : En application des dispositions de la délibération n° 96-109 APF du 12 septembre 1996 :

A compter du 1^{er} janvier 1997, l'évolution des primes, indemnités et allocations diverses prévues par la convention collective où les accords d'entreprise s'établira sur la base de la variation des prix de détail à la consommation familiale, constatée du mois d'octobre 1995 inclus à septembre 1996 inclus.

Pour ce qui concerne l'indemnité de panier (article 32), la contribution au repas (article 33), la référence d'évolution sera fera sur l'indice des prix de détail alimentaire.

Pour les années suivantes, il sera fait application des mêmes modalités à savoir :

Des indices d'octobre de l'année n-2 inclus à septembre de l'année n-1 inclus.

Article 7 : 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 23 décembre 1996.

Pour le SIPOF :
Georges TRAMINI

Pour l'USATP-FO :
Pierre FREBAULT
Eugène MONTROSE

Pour OTAHI :
Teamio TUARAU

Pour la CSIP :
Cyril LE GAYIC

Pour A TIA I MUA :
Steve PENI

Pour USI/AJD – TE AO MAOHI :
Heifara PENI
Max TOHUTIKA

AVENANT DU 13 MARS 1997

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL
DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE**
(accord exceptionnel pour l'année 1997 sur l'application du délai de carence)

Étendu par arrêté n° 567/CM du 10 juin 1997

Entre :

LE SYNDICAT DES INDUSTRIELS DE POLYNESIE FRANÇAISE

Et

Les organisations syndicales suivantes :

- USATP/FO
- A TIA I MUA

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 :

Pour l'année 1997, et de façon exceptionnelle, les modalités d'application de la délibération n° 96-153APF du 5/12/96 relative à l'indemnisation des salariés en cas d'arrêt-maladie sont aménagées comme suit, dans le cadre du § a de l'article 4 :

« l'indemnisation prévue aux articles 1, 2 et 3 de la délibération susvisée est attribuée pour les 3 premiers arrêts-maladie dans l'année 1997. Cependant, chaque salarié ayant fait l'objet d'un ou plusieurs arrêts-maladie dans la période comprise entre le 1^{er} janvier 1997 et le 13 mars 1997, inclus bénéficie de l'indemnisation pour les 4 premiers arrêts de l'année 1997. »

Article 2 :

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 13 mars 1997

en 3 exemplaires

SIPOF
Patrick LACOUR

USATP/FO
Pierre FREBAULT

A TIA I MUA
Bruno SANDRAS

ARRÊTÉ N° 32/CM DU 11 JANVIER 2000

Relatif à une dérogation permettant de porter la durée quotidienne maximale du travail à douze heures dans le secteur industriel de transformation de matières plastiques

JOPF du 20/01/2000 p. 170

Le Président du gouvernement de la Polynésie française,

Sur le rapport du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle, chargé du dialogue social et de la condition féminine,

Vu la loi organique n° 96-312 du 12 avril 1996 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 96-313 du 12 avril 1996 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française modifiées ;

Vu l'arrêté n° 336 PR du 21 mai 1997 portant nomination du vice-président et des autres ministres du gouvernement de la Polynésie française, complété par l'arrêté n° 444 PR du 9 juin 1998 portant nomination de membres du gouvernement de la Polynésie française ;

Vu la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;

Vu la délibération n° 91-7 AT du 17 janvier 1991 modifiée portant application des dispositions du chapitre II du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée, relative à la durée du travail ;

Le conseil des ministres en ayant délibéré dans sa séance du 5 janvier 2000,

Arrête :

Article 1^{er}. – Par dérogation au second alinéa de l'article 7 de la délibération n° 91-7 AT du 17 janvier 1991 portant application des dispositions du chapitre II du titre II du livre I de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée et relative à la durée du travail, la durée quotidienne maximale du travail est portée à douze (12) heures, pour les entreprises du secteur industriel de transformation de matières plastiques.

Art. 2. – La dérogation susvisée ne peut s'appliquer aux apprentis ou jeunes de moins de 18 ans.

Art. 3. – L'utilisation de la dérogation est soumise à la conclusion d'un accord conclu dans le secteur d'activité, ou à défaut d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Art. 4. – Le ministre de l'emploi et de la formation professionnelle, chargé du dialogue social et de la condition féminine, est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le 11 janvier 2000.

Gaston FLOSSE

Par le Président du gouvernement :
Le ministre de l'emploi
et de la formation professionnelle,
Lucette TAERO.