

Entre :

- La Société **AIR TAHITI**, représentée par son Directeur Général, Monsieur Manate VIVISH ;
- La Société **AIR ARCHIPELS**, représentée par son Directeur Général, Monsieur Franc LAUMONIER ;
- L'**Association des Transporteurs Aériens Locaux (ATAL)**, représentée par son Président, Monsieur Manate VIVISH ;

D'une part,

Et :

- Le Syndicat **CSTP/FO**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Patrick GALENON et par son délégué syndical Monsieur Terenui MARIASSOUCÉ ;
- Le Syndicat **CSIP**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Patrick TAAROA et par son délégué syndical Madame Caroline EHUMOANA ;
- Le Syndicat **A TIA I MUA**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Tu YAN TU et par son délégué syndical Monsieur Yvhan MARERE ;
- Le Syndicat **OTAHU**, représenté par sa Secrétaire Général, Madame Lucie TIFFENAT et par son délégué syndical Mademoiselle Vahineiti RAAPOTO ;
- Le Syndicat **O OE TO OE RIMA**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Atonia TERIINOHORAI et par son délégué syndical Monsieur Charles LAGARDE ;
- Le Syndicat **SPSA/PF**, représenté par Monsieur André TEXIER ;
- Le Syndicat **SAPAI**, représenté par Monsieur Michel TOOMARU ;
- Le Syndicat **SACTA**, représenté par Monsieur Julien LEBEAU ;
- Le Syndicat **SPeNCAT**, représenté par Madame Titaina DENJEAN ;
- Le Syndicat **SPNTPF**, représenté par Monsieur Kehea LUCAS ;
- Le Syndicat **SNPL France ALPA**, représenté par Monsieur Arnaud DAVID ;
- Le Syndicat **SA.PNT.AT**, représenté par Monsieur Frédéric JOJON ;
- Le Syndicat **SATA**, représenté par Madame Sandrine BOULOC ;
- Le Syndicat **SAAPF**, représenté par Mademoiselle Mariana SNOW ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés du recrutement local affectés à :

- aux entreprises dont l'activité relève des industries du transport aérien (régulier ou à la demande) de passagers et/ou de fret effectuant au moins une liaison domestique et régionale ne relevant pas du long courrier tel que défini par le Code du Travail ;
- l'assistance aéroportuaire,
- la maintenance des Aéronefs civils.

Elle s'applique à l'ensemble des personnels au sol, au personnel navigant technique, ainsi qu'au personnel navigant commercial de ces entreprises.

Elle précise et complète les dispositions du Code du Travail de la Polynésie Française et les textes réglementaires pris pour leur application et en tant que de besoin les dispositions du Code de l'Aviation Civile et les dispositions du Code des Transports applicables en Polynésie Française.

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble de la Polynésie Française, elle couvre aussi les lieux de déplacements professionnels et/ou d'affectations temporaires.

Article 2 : Annexes

Les clauses particulières propres au personnel navigant technique et commercial sont déterminées dans les annexes spécifiques complétant la présente convention.

Article 3 : Durée et date d'application

La présente Convention Collective et ses annexes sont conclues pour une durée indéterminée. Elles entreront en application à la date de publication au journal officiel de la Polynésie française de l'arrêté de leur extension pris en Conseil des Ministres.

Article 4 : Révision

La présente convention et ses annexes peuvent être révisées ou modifiées en totalité ou en partie sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes moyennant un préavis de trois mois.

La demande de révision est signifiée, par la partie qui prend l'initiative, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des parties signataires et adhérentes ainsi qu'à la Direction du travail.

La demande de révision devra être accompagnée de propositions écrites de rédaction nouvelle ou de suppression.

A l'initiative du Directeur du travail, la commission de révision est réunie dans les délais les plus rapides, en vue de rechercher un accord avant l'expiration du préavis.

En cas d'accord sur la révision, la commission établit un avenant à la convention ; en cas de désaccord, un procès-verbal est établi par la Direction du travail.

Pendant toute la durée de la discussion relative à la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire à l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation prévue en cas de différend collectif, les parties s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente Convention et de ses annexes qui restent en vigueur jusqu'à l'application effective de nouvelles dispositions.

Pour une nouvelle partie adhérente aucune demande de révision ou de modification ne pourra être faite avant l'expiration d'un délai d'un an, à compter de sa date d'adhésion.

Article 5 : Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires ou adhérentes avec un préavis de trois mois à condition que la procédure de révision et les éventuelles procédures légales de conciliation et d'arbitrage n'aient pas abouti.

Cette dénonciation doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des parties signataires ainsi qu'à la Direction du travail et déposée avec accusé de réception au greffe du Tribunal du Travail.

Une nouvelle négociation s'engage à l'initiative de la Direction du travail dans le cadre de la commission visée à l'Article 6, les parties doivent commencer les discussions dans le mois qui suit l'envoi de la dénonciation.

Article 6 : Participation à une commission de révision

La commission est composée :

- de représentants de chacune des organisations syndicales de travailleurs signataires ou adhérentes représentatives dans le secteur d'activité ;
- de représentants des employeurs signataires ou adhérents.

Les parties signataires et adhérentes s'accordent sur le nombre total des participants, si possible en nombre égal.

Le temps passé aux réunions de la commission par les participants est payé par chaque employeur respectif comme temps de travail effectif.

Ces représentants du personnel désignés par leurs organisations syndicales représentatives dans le secteur d'activité sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Durant toute la période de négociations et dans le cadre de la préparation des réunions, les heures de délégation desdits représentants du personnel seront majorées de 5 heures à condition qu'au moins une réunion soit organisée dans le mois.

Article 7 : Commission d'interprétation

Article 7.1 : Attributions de la commission d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation afin de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter :

- de l'interprétation et de l'application de la présente convention, de ses annexes et avenants;
- de tout différend collectif intervenant dans une ou plusieurs entreprises assujetties à la présente convention, liés à l'interprétation et à 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, de ses annexes et avenants.

Article 7.2 : Composition et fonctionnement de la commission d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie en interprétation de la Convention Collective, la commission est composée :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de travailleurs signataires ou adhérentes représentatives dans le secteur d'activité ;
- des représentants, en nombre égal, des employeurs signataires ou adhérents représentatifs dans le secteur d'activité.

La commission est convoquée dans un délai maximum de 15 jours par le directeur du travail à l'initiative écrite d'une ou des parties signataires ou adhérentes de la convention.

La présidence de la commission est assurée par le directeur du travail qui prend part aux débats, éclaire la commission de ses avis et conseils mais qui ne participe pas aux votes.

Lorsque la commission émet un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, contresigné par le directeur du travail, est soumis par ce dernier aux parties signataires et adhérentes de la convention dans un délai d'un mois.

Il prend la forme d'un avenant à la convention.

Ce nouveau texte aura les mêmes effets que les clauses de la présente convention.

Il fera l'objet d'un dépôt au greffe du Tribunal du Travail de Papeete et à la Direction du travail par la partie la plus diligente.

Il sera exécutoire dès ce dépôt en lieu et place du texte initial contesté.

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, la procédure fixée par les dispositions du code du travail en matière de différend collectif est appliquée.

Article 8 : Avantages acquis

L'avantage individuel acquis est défini comme étant celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait contractuellement ou à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les salariés antérieurement à sa date d'application dans chaque établissement.

Elle s'applique de plein droit aux contrats individuels en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention seront soumis à ses dispositions qui seront considérées comme

étant des conditions minimales d'engagement. Aucune clause restrictive ne peut être insérée valablement dans lesdits contrats.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords individuels ou collectifs plus favorables dans chaque établissement qui peuvent déjà exister ou être conclus postérieurement à sa signature.

Article 9 : Garanties en cas de différend collectif

Les parties signataires et adhérentes témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution sur le plan de l'entreprise.

Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en vigueur en matière de différend collectif du travail et en particulier de saisir la commission territoriale de conciliation.

Article 10 : Adhésions ultérieures

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

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

L'adhésion à la présente convention confère à l'adhérent les mêmes droits et obligations que les parties signataires et notamment au respect de l'alinéa 7 de l'Article 4.

Article 11 : Dépôt de la convention

Le texte de la présente convention sera déposé au greffe du Tribunal du Travail de Papeete et à la Direction du travail où les parties font élection de domicile.

TITRE II – DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Article 12 : Droit d'expression des salariés

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur :

- les lieux et le temps de travail ;
- le contenu et l'organisation de leur travail ;
- la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Chaque employeur exercera le droit d'expression dans le cadre de « réunion d'expression », dans le respect individuel et dans le respect des prérogatives, des attributions et des responsabilités qui sont celles de chacun.

L'entreprise appartenant au champ d'application de la présente convention doit mettre en place et conclure avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un accord sur le droit d'expression des salariés dans les 30 jours suivant la mise en œuvre de la présente convention.

L'accord sur le droit d'expression définira :

- le calendrier et le mode d'information de ces réunions d'expression ;
- la répartition des salariés ;
- le temps consacré et la fréquence de ces réunions d'expression ;

- la programmation dans le temps de travail qui sera payé comme tel ;
- l'organisation matérielle des réunions ;
- Rapporteur/secrétariat – Compte rendu ;
- Garanties à l'exercice du droit d'expression ;
- Les modalités relatives à la présence de l'employeur ou de son représentant pour répondre aux questions du personnel.

TITRE III – DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 13 : Liberté syndicale et liberté d'opinion

Les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.

Cependant, l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements notamment au règlement intérieur de chaque entreprise.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale et de ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ni de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures d'avancement, de discipline ou de congédiement.

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

En cas de contestations qui naîtraient des dispositions ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 14 : Exercice de l'action syndicale

Chaque section syndicale régulièrement constituée au sein de l'entreprise, conformément à la réglementation en vigueur, peut afficher toutes communications syndicales sur des panneaux mis en place par l'employeur et obligatoirement réservés à cet effet et placés de préférence sur les lieux de passage du personnel.

Article 15 : Autorisation d'absence liée à la participation à un congrès syndical ou à la participation à des réunions extérieures à l'entreprise

Article 15.1 : Congrès syndical

Pour faciliter la présence des salariés aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales, des autorisations d'absence sont accordées sur présentation, dans un délai de prévenance compatible avec les contraintes de diffusion des plannings, d'une convocation écrite et nominative de l'organisation syndicale concernée.

Sauf utilisation des heures de délégation, ces absences ne sont pas payées.

Lorsque les salariés utilisent leurs heures de délégation pour participer aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales, le délai de prévenance est au moins de 24 heures à l'avance.

Article 15.2 : Participations à des réunions extérieures à l'entreprise

Les salariés appelés à participer aux réunions de concertation globale tripartite initiées par le Gouvernement utilisent leurs heures de délégation.

Les salariés appelés à participer :

- aux audiences en tant qu'assesseurs au tribunal du travail,
- aux Comités Techniques Consultatifs d'Hygiène et de Sécurité Territoriale,
- devant siéger comme membre dans les organismes institutionnels, notamment au conseil d'administration ou aux commissions réglementaires de la Caisse de Prévoyance Sociale

bénéficieront d'autorisations d'absences payées dans la limite du temps passé conformément aux règles prévues par les textes applicables.

- aux séances du Conseil Economique Social et Culturel, bénéficieront d'autorisations d'absences

Ces salariés appelés à siéger devront communiquer à l'employeur les justificatifs les désignant dès que possible après leur nomination et informer au plus tôt de leurs participations.

Article 16 : Déplacements des représentants du personnel

Le temps de trajet effectué par un représentant du personnel doit être rémunéré lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail en raison des nécessités du mandat, et qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Lorsque le représentant du personnel se rend à une réunion visée à l'article Lp. 2414-10 du code du travail, le dépassement éventuel de l'horaire, est rémunéré sans majoration pour heures supplémentaires en application des dispositions de l'article Lp. 2414-6 du code du travail.

Article 17 : Collèges électoraux

Le nombre et la composition des collèges électoraux prévus par la réglementation ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord signé de toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées dans chaque établissement appartenant au champ d'application de la présente convention.

Article 17.1 : Elections des délégués du personnel

Pour les élections des délégués du personnel, les collèges électoraux sont déterminés comme suit :

- Dans les établissements regroupant de 11 à 50 salariés, un collège unique.
- Dans les établissements regroupant de 51 à 250 salariés, le personnel est réparti dans les 3 collèges suivants :
 - manœuvres, ouvriers et employés,
 - agents de maîtrise, techniciens supérieurs et cadres,
 - personnel navigant technique et commercial.
- Dans les établissements regroupant plus de 250 salariés, le personnel est réparti dans les 6 collèges suivants :
 - manœuvres,

- ouvriers,
- employés,
- agents de maîtrise et techniciens supérieurs,
- cadres,
- personnel navigant technique et commercial.

Article 17.2 : Elections des représentants au comité d'entreprise

Pour les élections des représentants au comité d'entreprise, le personnel est réparti dans les 2 collèges suivants :

- o manœuvres, ouvriers, employés,
- o agents de maîtrise et techniciens supérieurs, cadres, personnel navigant technique et commercial.

Article 18 : Délégués du personnel

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les délégués titulaires bénéficient mensuellement pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit de 15 heures rémunérées.

Les heures de délégation, dans la limite du quota mensuel de 15 heures, pourront être réparties entre le délégué du personnel titulaire et le délégué suppléant par accord écrit entre eux. Cet accord écrit doit préciser le début et la durée de la répartition. Il est communiqué à l'employeur par le délégué titulaire dès le début de la répartition.

Il est mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir correctement leur mandat, et notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise. Ce local peut être partagé avec le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail dans les entreprises qui disposent de ces institutions.

Le temps passé en réunions mensuelles est comptabilisé en temps de travail effectif.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

Lorsqu'ils sont disponibles, l'entreprise pourra utiliser les moyens de communication électronique pour communiquer les réponses aux questions posées et/ou débattues lors des réunions mensuelles.

Lorsque pour des raisons résultant de l'exploitation ou des aléas, le déplacement d'un délégué du personnel pour participer à une réunion entraîne pour le délégué du personnel un temps d'absence de son lieu de travail supérieur à trois (3) jours, il sera reçu et participera à la réunion à distance en même temps que les autres délégués du personnel à condition que les moyens techniques mis en œuvre (téléconférence, vidéoconférence, visioconférence) permettent l'expression collective et le vote de décision.

Les conditions et les modalités de cette mise en place seront définies par accord d'entreprise avec la majorité des représentants syndicaux représentatifs au sein de l'entreprise.

Article 19 : Comité d'entreprise

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, un comité d'entreprise est constitué et fonctionne conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est mis à la disposition du Comité d'Entreprise le local nécessaire pour exercer correctement sa mission. Ce local peut être partagé avec les délégués du personnel et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les entreprises qui disposent de ces institutions.

Les ressources du Comité d'Entreprise sont constituées :

- d'une part :
 - d'une contribution de l'entreprise de 0,5 % de la masse salariale brute annuelle affectée aux œuvres sociales et culturelles
 - d'une contribution de l'entreprise de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle affectée à son fonctionnement
- et d'autre part de toutes les ressources prévues par la réglementation en vigueur.

Chaque entreprise assujettie peut disposer de taux plus favorables en matière de contributions accordées au comité d'entreprise préalablement à l'entrée en vigueur de la présente convention, à ce titre ils seront maintenus au titre des dispositions antérieures.

Le temps passé en réunions mensuelles ou en réunions extraordinaires est comptabilisé en temps de travail effectif.

Lorsqu'ils sont disponibles, l'entreprise pourra utiliser les moyens de communication électronique pour diffuser les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise.

Lorsque les moyens de communication le permettent (téléconférence, vidéoconférence, visioconférence), les réunions peuvent se tenir à distance à condition qu'aucun membre élu du comité d'entreprise ne s'y oppose et que les débats n'impliquent pas un vote à bulletin secret.

Article 20 : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué et fonctionne conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est mis à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le local nécessaire pour exercer correctement sa mission. Ce local peut être partagé avec les délégués du personnel et le Comité d'Entreprise dans les entreprises qui disposent de ces institutions.

Le temps passé en réunions est comptabilisé en temps de travail effectif.

Lorsqu'ils sont disponibles, l'entreprise pourra utiliser les moyens de communication électronique pour diffuser les procès-verbaux des réunions du CHSCT, sauf s'ils contiennent des informations confidentielles et médicales sur les agents concernés afin de préserver la vie privée.

Lorsque pour des raisons résultant de l'exploitation ou des aléas, le déplacement d'un membre du CHSCT pour participer à une réunion entraîne pour ledit membre un temps d'absence de son lieu de travail supérieur à trois (3) jours, il sera reçu et participera à la réunion à distance en même temps que les autres membres du CHSCT à condition que les moyens techniques mis en œuvre (téléconférence, vidéoconférence, visioconférence) permettent l'expression collective et le vote de décision.

Les conditions et les modalités de cette mise en place seront définies par accord d'entreprise avec la majorité des représentants syndicaux représentatifs au sein de l'entreprise.

En application des dispositions des articles Lp.2423-6 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de cinquante salariées, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise, sécurité et conditions de travail.

L'exercice de ces fonctions entraîne une majoration de deux heures de délégation par mois.

TITRE IV – CONDITIONS D'EMPLOI – D'EMBAUCHE – DE RUPTURE

Article 21 : Recrutement (Poste vacant – ouverture de poste)

Afin de faciliter la promotion interne, les entreprises mettront en place des mesures destinées à anticiper et accompagner les ouvertures de poste permanent et les remplacements pour assurer une adaptation rapide des entreprises, développer la compétitivité et préserver l'employabilité des salariés.

Lorsqu'un poste est à pourvoir, un appel à candidature en interne sera communiqué aux salariés de l'entreprise et de ses filiales locales, sauf en cas d'emploi résultant de dispositifs particuliers (stage, insertion,...) ou de contrats à durée déterminée, pendant une période de huit (8) jours minimum par les moyens les plus rapides (voies électronique, télécopie, réseaux sociaux,...) et par voie d'affichage dans les panneaux réservés à cet effet, pour que les salariés puissent faire acte de candidature.

L'examen des candidatures reçues devra toujours débiter par les candidatures internes à l'entreprise.

A défaut de sélection d'une candidature interne, seront ensuite examinées les candidatures émanant de salariés des filiales locales de l'entreprise ou du groupe sur le plan local.

A l'issue, faute de candidature retenue, il sera ensuite procédé à l'examen des candidatures externes sur le plan local.

Enfin, à défaut de candidature externe retenue sur le plan local, il sera alors procédé à l'examen des candidatures externes à l'extérieur du territoire.

A valeur égale, les candidatures de recrutement local seront prioritaires, puis et toujours à valeur égale, les candidats non titulaires d'une pension ou d'une retraite.

En cas de décès d'un salarié, à valeur égale, une attention particulière est portée aux candidatures des ayant droits dans la mesure des postes ouverts.

L'entreprise communiquera aux délégués syndicaux la liste des candidats ayant postulé à une ouverture de poste à durée indéterminée avant le processus de sélection.

Chaque entreprise appartenant au champ d'application de la présente convention, conclura avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, pour les embauches à durée indéterminée, un accord sur la mise en place d'un suivi des méthodes de recrutement avec des représentants syndicaux (DS) et des représentants de la direction.

En cas de création ou de vacance d'un poste, il est fait appel en priorité à valeur égale au personnel de recrutement local résidant de manière permanente ou ayant des origines ou des attaches familiales dans l'île concernée par le recrutement.

Puis à valeur toujours égale, il est fait appel aux personnes non titulaires d'une pension ou d'une retraite.

Les règles de recrutement sont identiques à celles applicables à toute ouverture de poste dans la Compagnie (appel à candidature, sélection...).

Une attention particulière sera portée aux candidatures d'ayants droits des personnels de l'entreprise lorsqu'ils présentent les compétences requises pour le poste à pourvoir.

Article 22 : Embauchage

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

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

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

Au point de vue professionnel pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude peut se faire avant l'embauchage par des examens ou essais.

Les normes générales des examens et des essais sont communiquées pour information aux délégués du personnel, représentants du personnel et délégués syndicaux s'ils en font la demande, après l'organisation des examens, des concours ou des essais.

L'embauchage et les conditions d'emploi et de rémunération sont confirmés par écrit.

La lettre d'embauche ou le contrat de travail doit indiquer :

- L'identité des parties,
- La raison sociale, l'adresse postale et physique du siège social et le numéro TAHITI de l'employeur,
- Le nom, le prénom, la date de naissance et l'adresse postale et physique du salarié,
- La nature et la durée du contrat,
- La qualification professionnelle,
- Les fonctions,
- La catégorie,
- Le salaire mensuel correspondant à la durée de travail,
- Le lieu de travail,
- La durée de la période d'essai éventuelle,
- La déclaration que le salarié est libre de tout engagement antérieur,
- La date et la signature des parties,
- La durée du préavis,
- L'existence ou non des avantages en espèces et des avantages en nature avec indication de leur valeur en espèces, l'existence ou non de la prise en charge du logement par l'employeur ou des indemnités versées à ce titre,
- La convention collective du travail applicable dans l'entreprise.

Il sera joint au contrat de travail la fiche de fonction décrivant les missions en fonction de la qualification du poste.

Toutes les évolutions de la fiche de fonction seront communiquées au préalable au salarié concerné.

Un exemplaire de la Convention Collective mise à jour est tenu à la disposition de tout salarié en faisant la demande.

Article 23 : Période d'essai

L'engagement définitif du salarié est précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- Un mois pour les manoeuvres, les ouvriers et les employés ;
- Deux mois pour les personnels navigants commerciaux, les agents de maîtrise, les techniciens supérieurs et assimilés ;
- Trois mois pour les cadres et pour les personnels navigants techniques.

Elle peut être renouvelée une fois par accord écrit des parties.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnités.

Si l'employeur utilise les services du salarié au-delà du renouvellement possible, l'engagement est réputé définitif.

Il ne peut être prévu de période d'essai au contrat de travail à durée indéterminée qui succède à un contrat de travail à durée déterminée, pour le même salarié et pour le même emploi.

Article 24 : Prime de précarité

En complément des dispositions réglementaires relatives à la prime de précarité, en cas d'embauche par contrat à durée indéterminée à l'issue de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, seule l'indemnité du contrat à durée déterminée qui précède l'embauche n'est pas due.

Article 25 : Règlement intérieur et procédure disciplinaire

Un règlement intérieur est mis en place dans les entreprises assujetties conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le règlement intérieur et la procédure disciplinaire sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les sanctions disciplinaires sont conformes aux dispositions du règlement intérieur de chaque entreprise.

Chaque employeur appartenant au champ d'application de la présente convention établira et présentera un règlement intérieur à l'avis des délégués du personnel, et, pour les matières qui relèvent de sa compétence, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) conformément aux dispositions du code du travail.

Cette présentation se fera dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention. Il en va de même pour les modifications ou les mises à jour qui seront apportées.

Mesures disciplinaires

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- L'avertissement
- La mise à pied (durée maximale : deux semaines)
- Le déclasserement (en alternative au licenciement)
- Le licenciement.

Il est entendu que la Direction n'est pas tenue de respecter l'ordre des sanctions indiquées ci-dessus.

Les modalités d'application sont celles prévues par les dispositions en vigueur du code du travail et par le règlement intérieur.

Article 26 : Conseil de discipline

- a) **Un conseil de discipline constitué de représentants de la direction et de représentants du personnel est saisi de toute proposition de sanction autre que l'avertissement et ce, dans le délai maximum de quinze (15) jours francs suivant la date de l'entretien préalable.**
- b) **Composition du conseil de discipline :**
- **un Président désigné par la direction**
 - **et une Délégation de salariés pris dans la mesure du possible en dehors du service auquel est affecté l'intéressé(e), tirés au sort en présence d'un délégué du personnel du collège concerné :**
 - **Entreprise ayant entre 5 et 50 salariés : 2 salariés**
 - **Entreprise ayant entre 51 et 250 salariés : 3 salariés (1 par collège)**
 - **Entreprise ayant plus de 250 salariés :**
 - **3 issus du collège de l'agent**
 - **2 issus des autres collèges.**

Sont obligatoirement convoqués :

- **l'intéressé(e) qui reçoit les éléments essentiels du dossier qui lui permet de s'expliquer sur les faits reprochés, accompagné(e), s'il/si elle le souhaite, d'un personnel de son choix appartenant à l'entreprise ou par une personne extérieure après accord de l'employeur. Ce dernier pourra sur demande de l'intéressé(e) recevoir les éléments du dossier.**
- **le responsable chargé de l'instruction du dossier.**

c) **Le rôle du conseil de discipline est consultatif et son avis portant sur la matérialité et la gravité des faits reprochés au salarié est transmis à la direction à qui il appartient de statuer.**

Des dispositions existantes au sein de chaque entreprise, telle que la composition paritaire du conseil de discipline, peuvent être mises en place.

Article 27 : Absences

Toute absence doit donner lieu de la part du salarié à une information transmise à l'employeur dans le plus court délai et au plus tard dans les 48 heures à partir du début de l'absence.

Cette information peut se faire par voie électronique si ce moyen de transmission est accepté et défini par chaque entreprise.

Cette absence doit être justifiée par une notification motivée envoyée par le salarié par tous moyens à son employeur dans un délai maximum de 72 heures à compter de la constatation de l'absence (par courrier, le cachet de l'Office des Postes faisant foi), sauf cas de force majeure.

L'absence irrégulière permet à l'employeur de constater une faute du salarié.

Si cette absence excède le délai prévu à l'alinéa 3, une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat du fait du salarié peut être mise en œuvre par l'employeur dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 28 : Formation professionnelle

La formation professionnelle est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'entreprise peut programmer, pour le personnel en fonction, des examens, des cours de formation et de perfectionnement professionnel.

- a) Les coûts de ces formations et de ces examens sont à la charge de l'entreprise, ils correspondent à un besoin de l'entreprise et résultent du seul fait de la décision de l'entreprise. Dans ce cas, la période de formation est rémunérée sur la base de la moyenne des trois derniers mois de salaire du salarié, non compris les indemnités et primes ayant un caractère de remboursement de frais ni les heures supplémentaires. Le comité d'entreprise est consulté sur le plan de formation.
- b) Les coûts de ces formations et de ces examens peuvent être partagés avec le bénéficiaire lorsque la formation résulte du choix personnel du salarié et que des dispositions contractuelles préalables le prévoient. Les conditions de salaire feront partie des dispositions contractuelles.

L'entreprise peut prévoir des conditions d'amortissement de ces formations ou de ces examens, par la signature d'une clause de dédit-formation, sous réserve que le coût de la formation ou de l'examen dépasse le coût de l'obligation de formation professionnelle à la charge de l'employeur.

Si le cours de formation ou de perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du salarié à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement (sauf si l'emploi occupé est réglementé et impose pour le salarié d'être titulaire d'un titre ou d'un certificat en cours de validité) ; le salarié doit être réintégré dans son emploi initial ou d'accord partie sur un autre emploi disponible correspondant à ses qualifications.

Article 29 : Rupture du contrat de travail

La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit le notifier par écrit.

En cas de licenciement, la procédure réglementaire et conventionnelle en vigueur est appliquée.

Chaque entreprise assujettie peut disposer de dispositions plus favorables en matière disciplinaire.

Article 30 : Préavis et indemnité de préavis

La durée du préavis est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur qui sont les suivantes :

- Un mois pour les manœuvres, les ouvriers et les employés ;
- Deux mois pour les personnels navigants commerciaux, les agents de maîtrise, les techniciens supérieurs et assimilés ;
- Trois mois pour les cadres et les personnels navigants techniques.

La faute lourde supprime le préavis, en dehors de ce cas, la durée du préavis peut être définie par des dispositions plus favorables au sein de chaque entreprise.

En dehors du cas où l'indemnité du préavis n'est pas due, chacune des parties a le droit de se libérer de l'accomplissement de la période de préavis en versant à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération dont aurait bénéficié le salarié durant ce délai de préavis.

En cas de licenciement pour raison économique, le salarié licencié peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

En cas de licenciement pour faute (hors faute lourde), le salarié licencié peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice, sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

Pendant le préavis, en vue de la recherche d'un emploi, à défaut d'accord avec l'employeur et sous réserve de prévenir celui-ci au plus tard la veille, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence d'un jour de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure, rémunéré à plein salaire.

D'accord parties, ces journées d'absences rémunérées peuvent se cumuler en fin de préavis.

Ce droit est ouvert au salarié en cas de licenciement ou de démission.

Lorsque la rupture est causée par un licenciement qui n'est pas motivé par une faute lourde et si l'ancienneté de services continus chez le même employeur est supérieure à cinq ans, la durée du préavis ci-dessus sera augmentée d'un (1) mois.

Article 31 : Indemnité de licenciement pour raison autre qu'économique du personnel au sol

Après trois ans d'ancienneté et hors les cas suivants :

- licenciement pour faute lourde
- départ à la retraite pris à l'initiative du salarié

le salarié licencié aura droit à une indemnité de licenciement équivalente à :

- 2/5^{ème} du salaire par année de présence de la première à la dixième année
- 1/4^{ème} du salaire par année de présence au delà de la dixième année.

L'indemnité est plafonnée à huit mois de salaire.

Le salaire défini servant de base de calcul est le salaire mensuel moyen brut des trois derniers mois précédant le mois de départ, à l'exclusion des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, intéressement,...) et de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais.

Cette indemnité est versée avec le dernier salaire dû. A la demande du salarié, le fait générateur étant la décision de licenciement, le paiement de l'indemnité pourra être lissée pendant les mois de préavis.

Des dispositions plus favorables au sein de chaque entreprise relatives à l'indemnité de licenciement peuvent être mises en place.

Article 32 : Licenciement pour motif économique

Article 32.1 : Informations et consultations préalables

Lorsqu'une entreprise envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique ou à plusieurs licenciements individuels pour le même motif dans un délai de deux mois, l'employeur doit respecter les dispositions fixées par le code du travail. Il réunit et consulte, au préalable, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel.

Après la consultation du comité d'entreprise dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, les délégués du personnel sont en plus informés de la démarche entreprise.

La Direction du travail est également informée de tout licenciement économique dans les délais prévus par la réglementation en vigueur.

Article 32.2 : Procédure en cas de licenciement économique

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont obligatoirement informés et consultés sur les mesures établies par l'employeur.

Parmi ces mesures, peuvent notamment être étudiés :

- les départs à la retraite après étude des droits à pension des salariés ;
- les mesures de réduction du temps de travail ;
- la recherche des solutions de reclassements internes ou externes à l'entreprise ;
- la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle et cela conformément aux dispositions du code du travail ;
- les départs négociés ou volontaires.

A ce titre, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doivent formuler des propositions et des réponses motivées dans un délai d'un mois.

Les charges de famille donnent lieu à une bonification d'ancienneté d'un an pour les personnes mariées ou en concubinage notoire et d'un an par enfant à charge.

Cette bonification est prise en compte uniquement pour déterminer l'ordre dans lequel les licenciements doivent intervenir.

L'intéressé(e), sur sa demande, peut être entendu(e) par le chef d'établissement ou son représentant en présence, s'il le désire, d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

Le salarié qui a fait l'objet d'un licenciement d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise dans un emploi équivalent avec l'ancienneté acquise au jour du licenciement durant un délai de deux ans à compter de la date de fin de son préavis de son licenciement. L'entreprise est tenue d'informer les personnes concernées des possibilités de réembauchage. Le réembauchage se fait dans l'ordre inverse de celui des licenciements.

En cas de refus de réembauchage dans le délai des deux ans ou si la personne n'a pas accepté la reprise, la priorité est perdue. La personne peut demander que la réintégration soit effective après une durée équivalente à son préavis dans l'ordre inverse de celui des licenciements. Le réengagement prend effet après expiration du préavis dû par l'intéressé(e) à son dernier employeur.

Article 32.3 : Indemnité de licenciement pour motif d'ordre économique du personnel au sol

Après expiration d'un an d'ancienneté, le salarié licencié pour motif économique perçoit une indemnité de licenciement spéciale calculée suivant le barème ci-après :

- 2/5^{ème} du salaire mensuel par année de présence décomptée sur la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 10 ans ;
- 4/5^{ème} du salaire mensuel par année de présence décomptée sur la tranche d'ancienneté comprise au-delà de 10 ans jusqu'à 20 ans ;
- un mois de salaire par année de présence décomptée sur la tranche d'ancienneté au-delà de 20 ans.

Les années fractionnées sont décomptées au prorata du nombre de mois entiers de travail.

A la demande du salarié, le fait générateur étant la décision de licenciement, le paiement de l'indemnité pourra être lissé pendant les mois de préavis.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser les valeurs suivantes :

- dix-huit mois de salaire de référence si l'âge du salarié est inférieur à l'âge normal de départ à la retraite moins 5 ans ;
- quinze mois de salaire de référence si l'âge du salarié est inférieur de 4 ans à l'âge normal de départ à la retraite ;
- douze mois de salaire de référence si l'âge du salarié est inférieur de 3 ans à l'âge normal de départ à la retraite ;
- neuf mois de salaire de référence si l'âge du salarié est inférieur de 2 ans à l'âge normal de départ à la retraite ;
- six mois de salaire de référence si l'âge du salarié est supérieur à l'âge normal de départ à la retraite moins 1 an.

L'âge normal de départ à la retraite étant l'âge d'ouverture des droits à la retraite dans le régime de base qui est applicable au salarié concerné, sans abattement sur l'âge.

Cette indemnité est versée normalement sur le dernier salaire dû.

Article 32.4 : Salaire de référence

Le salaire défini servant de base de calcul est le salaire mensuel moyen brut des trois derniers mois précédant le mois de départ à l'exclusion des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, intéressement,...) et de toutes les sommes versées au titre de remboursement de frais.

Article 33 : Retraite

Article 33.1 : Indemnité de départ à la retraite

L'âge normal de départ à la retraite est l'âge d'ouverture des droits à la retraite dans le régime de base qui est applicable au salarié concerné.

Le salarié quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite dans le régime de base qui lui est applicable bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit :

- à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois de salaire ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois de salaire ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois et demi de salaire ;

- à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois de salaire ;
- à partir de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois de salaire ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 5 mois de salaire.

Des mesures plus favorables peuvent se négocier dans chaque entreprise avec les organisations syndicales représentatives de chaque entreprise.

Article 33.2 : Indemnité de départ anticipé à la retraite

Si le salarié fait valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits à tout régime de base ou complémentaire, et qu'il justifie d'au moins dix ans de présence dans l'entreprise, il bénéficie, en plus de l'indemnité prévue à l'Article 33.1, d'une indemnité de départ anticipé à la retraite calculée sur les bases suivantes :

- à l'âge normal de départ à la retraite moins 4 ans : cinq mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 3 ans : quatre mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 2 ans : trois mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 1 an : deux mois de salaire.

L'âge normal de départ à la retraite étant l'âge d'ouverture des droits à la retraite dans le régime de base qui est applicable au salarié concerné, sans abattement sur l'âge.

Article 33.3 : Base de calcul de l'indemnité

Le salaire servant de base de calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit le douzième de la rémunération totale brute des douze derniers mois précédant le mois de départ ;
- soit le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois précédant le mois de départ.

La rémunération servant de base de calcul est le salaire mensuel brut à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire, des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, intéressement,...) et de toutes les sommes versées au titre de remboursement de frais.

Article 34 : Décès

En cas de décès du salarié, le salaire de présence, l'allocation de congés payés, les primes et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès seront versés sur le compte habituel du salarié.

L'entreprise versera au conjoint ou concubin notoire à défaut, aux enfants à charge (y compris les enfants adoptifs) et à eux seuls une indemnité de :

- 4 mois de salaire si le décès s'est produit hors service ;
- 6 mois de salaire si le décès s'est produit en service (y compris lors d'un accident de trajet, au sens des dispositions de la réglementation sociale).

Si le décès s'est produit en service (Accident du Travail) et hors trajet aller/retour entre le domicile et le lieu de travail, l'indemnité de 6 mois de salaire précitée sera augmentée d'1 mois par enfant à charge au sens de la réglementation de la Caisse de Prévoyance Sociale (moins de 16 ans).

Le salaire de référence pris en compte est celui défini à l'Article 32.4.

Si le salarié décédé a été déplacé par le fait de l'entreprise, cette dernière doit assurer, à ses frais, le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle à la demande des ayant-droits.

Article 35 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de fournir au salarié un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée dans l'entreprise, celle de son départ, la nature et la durée des emplois successivement occupés, à l'exclusion de toute autre mention.

TITRE V - CLASSIFICATION - SALAIRES - REMUNERATIONS**Article 36 : Salaires et révisions des salaires****Article 36.1 : Salaires minima conventionnels**

La grille servant de base au calcul des salaires minima, par catégorie professionnelle et par niveau, est annexée à la présente convention (Annexe I). La majoration pour ancienneté n'est pas comprise dans les salaires minima conventionnels.

Ces salaires de base mensuels garantis constituent des salaires minimaux conventionnels en dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Ils sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 39 heures par semaine ou 169 heures par mois.

Chaque entreprise du secteur d'activité pourra disposer d'une grille établie sur des salaires minimum mensuels garantis qui ne peut être inférieure à celle annexée à la présente convention, valorisés pour chaque emploi en fonction de sa pesée.

Article 36.2 : Révision annuelle des salaires minima conventionnels

En vue de la révision annuelle des salaires, les parties conviennent de se rencontrer à l'initiative de la Direction du travail, chaque année dans le courant de la deuxième quinzaine du mois d'octobre afin de fixer les salaires minima conventionnels au 1er janvier de l'année suivante correspondant à chaque catégorie.

Article 36.3 : Négociation annuelle des salaires minima dans chaque entreprise

Chaque entreprise appartenant au champ d'application de la présente Convention Collective convient de rencontrer chaque année en réunion de négociation salariale à la date préalablement définie avec les organisations syndicales représentatives en son sein afin de fixer :

- les salaires minimums de la grille des salaires au 1er janvier de l'année suivante correspondant à chaque catégorie ;
- les modalités d'évolution collectives des salaires dans chaque catégorie au cours de l'année calendaire suivante.

Un accord d'entreprise devra définir les modalités d'organisation de ces négociations.

Article 36.4 : Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles des emplois applicables dans le secteur du transport aérien par catégorie professionnelle et par niveau sont annexées à la présente convention (Annexe II).

Chaque entreprise appartenant au champ d'application de la présente Convention Collective établira sa grille de classifications en se référant à celle de la convention.

Article 36.5 : Avancement

L'avancement est l'augmentation du salaire de base dans un même emploi dans le même niveau qui prend effet au 1er janvier de chaque année.

L'avancement est prononcé par la direction dans les conditions obligatoirement définies par un accord établi dans chaque entreprise.

La procédure d'avancement a lieu, une fois par an, dans la limite d'un quota fixé annuellement par la direction. Ce quota devra respecter au minimum la valeur de 1% de la masse salariale par période de 3 ans glissants. Ce quota est porté à la connaissance des délégués du personnel et ne peut être inférieur aux usages existants.

L'avancement est prononcé par la direction, sur proposition des chefs hiérarchiques de l'intéressé(e), parmi les salariés avec un minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier de l'année considérée.

Les propositions d'avancement sont soumises pour consultation à une commission d'avancement composée de représentants de la direction et des délégués du personnel du collège concerné ou éventuellement des représentants désignés par les délégués du personnel.

Les membres de la commission sont soumis à l'obligation de confidentialité sur tout document et/ou information considérés comme tels par la direction, notamment les données à caractère nominatif et financier.

Le temps passé en réunion de la commission par les représentants du personnel est payé et considéré comme temps de travail effectif, il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les cas des salariés, n'ayant pas été avancés depuis plus de trois ans dans le même emploi et dans le même niveau de la grille, sont examinés prioritairement par cette commission, la quatrième année.

Article 36.6 : Promotion

La promotion est la nomination à un emploi d'un niveau supérieur.

Lorsqu'un poste vacant offrant des possibilités de promotion est à pourvoir, il est fait appel, en priorité, à des candidatures internes à l'entreprise selon la procédure prévue à l'Article 21 de la Convention Collective.

La promotion peut être précédée d'une période d'adaptation d'une durée allant jusqu'à six mois renouvelable une fois par accord écrit des parties.

Dans l'attente de sa titularisation définitive dans le nouvel emploi et dès sa prise de fonction, le salarié promu bénéficie de son reclassement dans la catégorie supérieure et de la rémunération afférente au nouveau poste.

Au cas où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, l'intéressé(e) reprend de plein droit son emploi précédent ou un emploi équivalent et retrouve sa qualification et sa rémunération précédente.

Augmentation en cas de promotion pour des personnels au sol et cadres :

Le salaire de base du salarié promu sera au minimum au niveau de la grille du poste remplacé et l'augmentation perçue devra être au minimum de 50% de la différence entre

le montant salaire minimal de son niveau/échelon et le montant salaire minimal du niveau/échelon du poste remplacé tel que définis dans la grille des salaires.

Article 36.7 : Remplacement provisoire

Les modalités relatives au remplacement provisoire sont négociées et définies par un accord au sein de chaque entreprise avec les syndicats représentatifs en son sein ou à défaut les représentants du personnel.

En l'absence de cet accord, lorsqu'un salarié assure pendant une période continue de cinq (5) jours ouvrés au moins, un remplacement provisoire, notifié par note de service, d'un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique et lorsque le remplacement n'est pas prévu clairement dans ses fonctions, il percevra automatiquement la différence entre sa rémunération habituelle et la rémunération minimale afférente à l'emploi occupé provisoirement.

Toutefois la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder 3 mois renouvelable une fois.

Article 36.8 : Majorations pour heures supplémentaires du personnel au sol

Les rémunérations des heures de travail du personnel au sol, accomplies au-delà de la durée légale du travail sont majorées comme suit :

- 40 à 47 heures de jour par semaine : 25 %
- au-delà de 47 heures de jour par semaine : 50 %
- heures de nuit en semaine : 75 %
- heures de jour de dimanche : 100 %
- heures de nuit de dimanche : 100 %
- heures jours fériés conventionnels de jour ou de nuit : 200 %.

Il est rappelé qu'on entend par heures de nuit, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures.

Article 36.9 : Majorations pour travail de nuit, de dimanche, de jours fériés, pendant la durée légale de travail du personnel au sol

S'il y a lieu, les rémunérations des heures de travail des personnels au sol accomplies pendant la durée légale du travail sont majorées comme suit :

- heures de nuit en semaine : 15 %
- heures de jour de dimanche : 25 %
- heures de nuit de dimanche : 50 %
- heures jours fériés conventionnels de jour ou de nuit : 100 %.

Article 36.10 : Majorations pour heures complémentaires des personnels au sol

Pour le personnel au sol travaillant à temps partiel, les rémunérations des heures de travail accomplies au-delà de la durée contractuelle de travail, dans les limites prévues par la réglementation en vigueur, sont majorées comme suit :

- heures de jour ou de nuit en semaine : 25 %
- heures de jour de dimanche : 25 %
- heures de nuit de dimanche : 50 %
- heures jours fériés conventionnels de jour ou de nuit : 125 %.

En aucun cas, ces majorations ne peuvent se cumuler avec celles prévues aux articles précédents.

Article 36.11 : Majoration pour ancienneté du personnel au sol

Le salaire de base du personnel au sol est majoré en fonction de son ancienneté dans les conditions suivantes :

• après 2 ans d'ancienneté, une majoration de	:	2,5 %
• après 3 ans d'ancienneté, une majoration de	:	3 %
• après 4 ans d'ancienneté, une majoration de	:	5 %
• après 6 ans d'ancienneté, une majoration de	:	7 %
• après 8 ans d'ancienneté, une majoration de	:	9 %
• après 10 ans d'ancienneté, une majoration de	:	11 %
• après 12 ans d'ancienneté, une majoration de	:	13 %
• après 14 ans d'ancienneté, une majoration de	:	15 %
• après 16 ans d'ancienneté, une majoration de	:	17 %
• après 18 ans d'ancienneté, une majoration de	:	19 %
• après 20 ans d'ancienneté, une majoration de	:	21 %
• après 22 ans d'ancienneté, une majoration de	:	23 %
• après 24 ans d'ancienneté, une majoration de	:	25 %
• après 26 ans d'ancienneté, une majoration de	:	27 %
• après 28 ans d'ancienneté, une majoration de	:	29 %
• après 29 ans d'ancienneté, une majoration de	:	30 %.

Cette majoration remplace et rémunère la prime d'ancienneté.

Article 36.12 : Majoration pour modification des horaires du personnel sol

L'horaire nominatif doit être affiché au plus tard le vendredi à midi de la semaine précédant sa date d'effet. Toutefois, l'horaire pourra être présenté en milieu de semaine. Un programme indicatif de base sera affiché au moins trois (3) semaines à l'avance et si possible plusieurs mois à l'avance dans certains services.

Aucun horaire programmé n'excèdera dix (10) heures de travail dans une journée de service.

Les heures normales programmées et effectuées entre vingt (20) heures et six (6) heures sont majorées au taux prévu fixé à l'article 36-9 ci dessus.

Les modalités relatives aux modifications des horaires du personnel sol sont négociées et définies par un accord au sein de chaque entreprise avec les syndicats représentatifs en son sein ou à défaut les représentants du personnel.

Article 36.13 : Prime de panier du personnel au sol

Le personnel au sol bénéficie d'une indemnité dite « prime de panier » révisable annuellement dont le montant est fixé dans chaque entreprise par accord d'entreprise, lorsqu'ils accomplissent :

- six (6) heures consécutives de travail de nuit entre vingt (20) heures et six (6) heures,
- ou huit (8) heures de travail consécutives de jour,
- ou une séquence de travail commençant avant ou à onze (11) heures et finissant à ou après quatorze (14) heures,
- ou une séquence de travail commençant avant ou à dix-huit (18) heures et finissant à ou après vingt (20) heures,

- ou une séquence de sept (7) heures ou plus de travail consécutif avec au moins une (1) heure dans les plages repas.

Toutefois, la prime de panier ne peut être cumulée lorsque les huit heures consécutives incluent les heures de repas.

Le montant de la prime de panier ne peut être inférieur à la prime acquise par le personnel dans chaque entreprise à la signature de la présente convention.

Le montant de la prime est fixé à 1.145 FCP à compter du 1er janvier 2018.

Un local frais, propre et aéré, avec des tables et des sièges, est mis à la disposition des travailleurs devant prendre leurs repas sur les lieux de travail.

Le montant de la prime de panier est révisé au 1er janvier de chaque année « n » sur la base de la variation de l'Indice du Coût de la Vie Alimentaire (ICVA) constatée entre les mois d'octobre des années « n-2 » et « n-1 ».

Article 36.14 : Prime de transport

Les salariés bénéficient d'une prime de transport dont le montant minimal est de 4.000 FCP. Les modalités d'attribution sont définies et établies dans un accord au sein de chaque entreprise du secteur d'activité avec la majorité des représentants syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

L'accord doit intégrer les paramètres de révision de la prime en fonction des variations des prix des produits des Hydrocarbures selon les critères suivants :

- en cas de baisse de ces indices de prix, la prime ne subira pas de dévaluation mais restera gelée jusqu'aux prochaines variations ;
- dans le cas d'une augmentation des indices de prix des produits des Hydrocarbures, la révision de la prime tiendra compte des niveaux des baisses antérieures de ces indices, ils seront pris en compte et intégrés dans le calcul pour déterminer le niveau de la revalorisation ou pas.

Les entreprises du secteur d'activité faisant bénéficier à leur personnel de la prime de transport peuvent par accord d'entreprise l'intégrer dans le salaire de base. Dans ce cas, pour les salariés de ces entreprises, la prime sera supprimée et ces derniers ne pourront prétendre à la prime de transport sauf nouvel accord d'entreprise.

Les modalités d'intégration sont définies et établies dans un accord au sein de chaque entreprise du secteur d'activité avec la majorité des représentants syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Pour les entreprises qui veulent la maintenir en tant que telle, elle ne peut être inférieure à la prime acquise par le personnel dans chaque entreprise à la date de signature de la présente convention.

Article 36.15 : Prime de caisse du personnel au sol

Pour des raisons de service, un certain nombre de personnel est titulaire d'une caisse. Il est accordé à ces caissiers une prime de caisse dont le montant minimal est fixé à 5.500 FCP par mois pour un salarié dont le temps de travail est supérieur à 52h par mois. Les modalités de fixation et d'attributions sont établies par accord d'entreprise, étant entendu qu'ils ne sont pas responsables d'un éventuel déficit causé par des erreurs involontaires.

Le montant de la prime ne peut être inférieur à la prime acquise par le personnel concerné au sein chaque entreprise à la date de signature de la présente convention.

Article 36.16 : Prime d'insalubrité du personnel au sol

Lorsque des personnels au sol effectuent des travaux insalubres, l'entreprise leur verse pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, une prime d'insalubrité dont le montant est fixé à 1/10^{ème} du salaire horaire minimal conventionnel appliqué dans l'entreprise (niveau I échelon 1).

La nature insalubre des travaux est déterminée dans chaque entreprise par un accord avec les Délégués Syndicaux après consultation et avis du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés. Cet accord sera révisable tous les trois (3) ans afin de tenir compte de l'efficience des Equipements de Protection Individuelle (EPI) mis à disposition du personnel concerné.

En l'absence d'accord d'entreprise et dans le cas où l'insalubrité n'est pas déjà rémunérée, pour les personnels sous contrat de travail à temps partiel inférieur ou égal à 52 heures par mois, cette prime est définie au prorata du temps de travail contractuel mensuel. Le montant de la prime ne peut être inférieur à la prime acquise par le personnel dans chaque entreprise à la date de signature de la présente convention.

Article 37 : Déplacement professionnel

Est considéré en déplacement, le personnel qui se trouve éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement dont la durée ne saurait excéder deux mois.

En raison du caractère particulier de l'exploitation aérienne, les salariés sont tenus d'exécuter un ordre de déplacement d'urgence (dans le cadre de leurs qualifications) donné par l'employeur, sauf cas de force majeure justifiée (raison de santé ou raison familiale).

Un déplacement d'urgence est un déplacement non programmé pour raison de service qui ne peut être reporté.

Les temps de mise en place pour les personnels navigants sont gérés dans leurs annexes respectives.

La durée du déplacement d'urgence ne saurait excéder un mois.

Dans toute la mesure du possible, il est tout d'abord fait appel aux volontaires possédant les aptitudes requises.

En dehors de ces déplacements d'urgence, l'accord de l'intéressé(e) est demandé.

Les modalités de prise en charge par l'entreprise des frais engagés lors de ces déplacements sont définies au sein de chacune d'entre elles par accord d'entreprise.

Le temps de déplacement professionnel n'est pas considéré comme un temps de travail effectif et n'entre donc pas dans le décompte de la durée du travail, en particulier pour l'application de la législation sur les heures supplémentaires. Toutefois, lors d'un déplacement professionnel entre le domicile et le lieu d'exécution du contrat de travail, si le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est dépassé, il doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière (indemnité de déplacement), déterminée par un accord d'entreprise, pris après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exception des trajets pour participer à des réunions obligatoires qui ne s'imputent pas sur les heures de délégation

et doivent être rémunérés comme un temps de travail, dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent.

Lorsque le temps de trajet pour assister à des réunions non obligatoires est pris en dehors de l'horaire normal de travail, le représentant du personnel peut décider d'imputer ces heures de trajet ou non sur son crédit d'heures de délégation. S'il renonce à cette imputation, les temps de trajet ne sont ni comptabilisés comme du temps de travail, ni rémunérés.

La part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail est considérée comme temps de travail effectif.

Le temps passé sur le lieu de sa mission par un salarié en déplacement professionnel ne constitue pas, hors des périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif.

Les conditions de déplacement seront définies préalablement à la mission par l'ordre de déplacement.

L'employeur s'assure auprès des régimes de protection sociale dont bénéficie le salarié en déplacement professionnel que soit garanti au salarié le maintien de la couverture des différents risques dans le respect des textes en vigueur et des accords internes à chaque entreprise.

En cas de maladie ou d'accident immobilisant le salarié pendant son déplacement, la compagnie garantit, à son initiative, sur attestation médicale, le transport du conjoint ou du plus proche parent. En cas de maladie ou d'accident grave supposant une intervention spécialisée, le salarié est rapatrié à sa résidence principale, sur sa demande.

En cas d'internement, détention ou captivité d'un salarié à l'occasion d'une mission en dehors de la Polynésie Française et aussi longtemps qu'il ne sera pas établi qu'il s'agit de la conséquence d'un délit de droit commun imputable à l'intéressé, l'employeur d'origine fournit l'assistance administrative, juridique et financière nécessaire à la libération du salarié.

En cas de décès du salarié en déplacement hors de son lieu de travail habituel, les frais de retour du corps sont supportés par l'employeur sur présentation des justificatifs.

Article 38 : Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée au prorata temporis à tout le personnel en fonction le 31 Décembre et ayant acquis trois mois d'ancienneté.

Le montant de cette prime est égal, pour le salarié ayant travaillé toute l'année, au salaire de base augmenté de l'ancienneté, versé pour le mois de Décembre de l'année en cours.

Sont considérées comme temps de travail effectif à prendre en considération pour le calcul de cette prime, la durée du congé de maternité, les périodes de congés payés et les suspensions du contrat de travail pour maladie ou accident du travail dans la limite des 6 premiers mois de suspension du contrat.

Cette prime est cependant versée au prorata du temps travaillé dans l'année au personnel non présent à cette date, mais ayant trois mois d'ancienneté, sur la base du salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait travaillé, et dont le contrat a été rompu ou suspendu pour les motifs suivants :

- licenciement pour motif économique,
- licenciement pour motif autre qu'économique sauf cas de faute lourde,

- départ à la retraite,
- mise à la retraite,
- décès,
- service militaire ou son équivalent,
- cas de suspension du contrat de travail prévus à l'article Lp.1212-1 du code du travail.

Lorsque la situation économique de l'entreprise se dégrade significativement sur plusieurs exercices et si cette situation conduit à un plan social, des aménagements exceptionnels peuvent être envisagés dans un accord interne d'entreprise et après que chaque employeur ait mis en œuvre les procédures de consultation et d'avis auprès des institutions représentatives internes conformément aux dispositions réglementaires. La Direction proposera ensuite aux représentants syndicaux un projet de protocole d'accord. Pour être valide, ce protocole d'accord devra être signé par plus de la moitié des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

TITRE VI – CONGES - VOYAGES

Article 39 : Congés Payés du personnel au sol

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé à la charge de l'employeur, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois, soit trente (30) jours ouvrables par an.

La période de référence de prise de congés commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de la même année.

La durée de congés pouvant être prise en une seule fois ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables et n'excède pas 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition d'accord partie.

Par accord entre l'employeur et l'intéressé(e) constaté par écrit, il est possible de cumuler les congés payés au maximum sur deux années.

L'indemnité afférente aux congés payés prévue ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période pendant laquelle il a acquis ses droits à congé, y compris l'indemnité de congé payé de l'année précédente. Cette indemnité par comparaison au maintien de salaire ne peut être inférieure au montant de la rémunération qu'il aurait perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Article 40 : Autres Congés

Article 40.1 : Congés aux parents pour enfant à charge

Conformément aux dispositions du code du travail, le droit à congé supplémentaire par enfant à charge est accordé globalement aux parents.

La notion d'enfant à charge est celle retenue par la réglementation sur les prestations familiales et concerne l'enfant âgé de moins de 16 ans.

Les salariés âgés de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Les salariés âgés de plus de 21 ans bénéficient de 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire pour enfant à charge souffrant d'un handicap lourd, d'un cancer ou d'une maladie génétique, nécessitant une attention particulière.

Les parents qui travaillent indiquent à leurs employeurs respectifs les modalités d'octroi de ce droit à congé.

A défaut d'informations, ce droit à congé est attribué à la mère de famille.

Les bénéficiaires peuvent utiliser ces congés supplémentaires à leur convenance, sous réserve de prévenir dès que possible l'entreprise.

En cas de maladie d'un enfant à charge nécessitant leur présence à son chevet, la mère de famille ou éventuellement le père, pourra prétendre à une autorisation d'absence non rémunérée sur justification du médecin traitant.

Article 40.2 : Congés pour évènements familiaux

Les congés spéciaux payés sont accordés dans les circonstances et selon les conditions suivantes aux salariés :

- Mariage du salarié : 4 jours
- Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 4 jours
- Décès d'un des parents : 4 jours
- Décès d'un enfant : 4 jours
- Naissance d'un enfant : 3 jours
- Décès d'un des beaux-parents : 1 jour
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour
- Décès d'un des grands-parents : 1 jour.

Certains évènements familiaux ou professionnels non compris dans la liste ci-dessus peuvent faire l'objet d'autorisations d'absences, rémunérées ou non rémunérées selon les circonstances, accordées par la Direction.

Les congés ci-dessus qui doivent faire l'objet d'une justification doivent coïncider avec l'évènement familial considéré ou être pris dans une période de huit jours entourant l'évènement, à l'exception des jours accordés à l'occasion d'une naissance qui peuvent être pris, si le salarié le souhaite, dans un délai de quinze jours entourant la naissance.

En cas de raison justifiée et avec accord de l'entreprise, les autres jours pourront être pris en dehors de la période ci-dessus.

Article 40.3 : Congés sans solde

Des jours de congés supplémentaires sans solde peuvent être accordés par l'employeur sur la demande du salarié selon les possibilités de l'entreprise.

Article 40.4 : Mise en disponibilité

Le salarié peut bénéficier, sur sa demande, d'une mise en disponibilité sans aucune rémunération, pour faire face à certaines obligations à caractère personnel. Cette absence exceptionnelle est accordée dans les cas suivants :

- pour élever son enfant suite à sa naissance ou suite à une adoption résultant d'un jugement d'adoption (durée maximale de la mise en disponibilité : 1 an renouvelable une fois avec l'accord de la direction) ;

- pour assister un de ses enfants physiquement ou mentalement diminué (sur justification médicale - durée maximale de la mise en disponibilité : 1 an renouvelable une fois) ;
- pour exercer un mandat électif territorial ou national (durée de la mise en disponibilité égale à celle du mandat, éventuellement renouvelable une fois) ;
- pour suivre une formation d'une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois avec l'accord de la direction, et ce dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;
- pour création d'entreprise avec accord de la direction ; le salarié doit avoir, à la date de la demande, une ancienneté d'au moins 10 ans consécutifs dans l'entreprise. La durée maximale de la disponibilité est d'1 an.

D'autres mesures peuvent être envisagées dans un accord interne d'entreprise conclu avec les représentants syndicaux des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Sauf cas de force majeure, la demande de mise en disponibilité doit être déposée avec un préavis de 6 semaines avant le début de la période de mise en disponibilité.

La mise en disponibilité suspend le contrat de travail et ne le rompt pas. Elle entre dans le calcul de l'ancienneté dans la limite maximale de six mois tel que prévu par l'article Lp.1212-2 du code du travail.

Dans un délai minimum de deux mois, terme de rigueur notifié par écrit à l'intéressé(e), avant le terme de la mise en disponibilité, le salarié désirant reprendre son travail doit en informer son employeur par lettre avec accusé de réception et celui-ci est tenu de procéder à sa réintégration, à son emploi ou un poste équivalent, dans un délai de deux mois après réception de la demande.

Si, dans le délai prévu dans l'alinéa précédent, le salarié qui a bénéficié de la mise en disponibilité n'a pas demandé sa réintégration dans les formes prévues, l'employeur est alors fondé à procéder à la rupture du contrat de travail du fait du salarié dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 40.5 : Congés supplémentaires pour ancienneté du personnel sol

Au titre de l'ancienneté, les congés payés annuels du personnel au sol sont augmentés de :

- 1 jour ouvrable après 4 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables après 8 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrables après 12 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrables après 16 ans d'ancienneté ;
- 5 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté ;
- 6 jours ouvrables après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté retenue pour bénéficier de ces dispositions s'apprécie à la date d'anniversaire d'embauche du salarié.

Article 40.6 : Pont du personnel au sol

Chaque année au moins un pont est accordé au personnel au sol à l'occasion d'un jour férié. Sa date ou ses dates sont définies en réunion de délégués du personnel au début de l'année. Ce ou ces ponts sont récupérables dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le personnel qui, pour des nécessités de service, ne pourrait pas bénéficier des ponts accordés, percevra pour les heures travaillées, ces jours là, une majoration de 50 % du salaire normal.

Article 41 : Voyages à tarif réduit

Les membres du personnel bénéficient de voyages à tarif réduit pour eux et leur famille, dans les conditions fixées par chaque entreprise.

TITRE VII – DUREE DU TRAVAIL – HORAIRES DU PERSONNEL AU SOL

Article 42 : Durée du travail du personnel au sol

Article 42.1 : Durée du travail hebdomadaire du personnel au sol

Durée normale :

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures par semaine. Les salariés à plein temps n'effectuant pas un total de 39 heures par semaine sont cependant rémunérés sur la base des 39 heures.

Temps partiel :

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée ci-dessus.

Durée mensuelle :

Les durées mensuelles des salariés à temps partiel sont définies au sein de chaque société par un accord d'entreprise.

Durée maximale :

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut excéder 48 heures, sauf application des dérogations prévues par la réglementation en vigueur.

Sur douze semaines consécutives, la durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 46 heures.

Article 42.2 : Durée du travail journalière du personnel au sol

Journée de service ou amplitude :

On appelle "journée de service ou amplitude" l'intervalle existant entre deux repos journaliers consécutifs ou entre un repos journalier et le repos hebdomadaire précédent ou suivant.

La journée de service n'excède pas 12 heures sauf nécessités particulières inhérentes au service et après avis des délégués du personnel.

Durée journalière de travail :

On appelle « durée journalière de travail » l'amplitude de la journée de service diminuée de la durée totale des interruptions dites « coupures » et du temps réservé à la collation dite « pause repas ».

La durée journalière maximale du travail dans une journée de service ne peut excéder 10 heures.

La durée journalière maximale du travail dans une journée calendaire ne peut excéder 10 heures.

En application de l'article A.3213-3 du Code du Travail, cette durée journalière maximale du travail est portée à 12 heures pour les salariés dont l'activité est directement conditionnée par les opérations liées aux mouvements des aéronefs lors de leur arrivée ou de leur départ, et à l'occasion d'aléas d'exploitation qui comprend obligatoirement une pause minimum d'une ½ heure.

L'utilisation de la dérogation prévue à l'article visé ci-dessus est soumise à la conclusion d'un accord conclu dans le secteur d'activité ou à défaut d'un accord d'entreprise.

Article 42.3 : Séquences de travail du personnel sol

Chaque séquence de travail doit être prévue pour :

- trois heures minimum la nuit
- deux heures minimum le jour.

Si le temps de travail programmé est inférieur à ces minima, le nombre d'heures de la séquence minimale est payé ; seules les heures réellement travaillées sont comptabilisées comme temps de travail effectif dans la détermination de la durée du travail et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires et primes de panier.

Coupages :

Il ne doit pas y avoir plus d'une coupure programmée dans une journée de service. Cependant elle peut être portée à deux coupures selon les modalités qui seront définies et établies dans un accord au sein de chaque entreprise.

En outre, toute coupure inférieure ou égale à deux heures entre vingt heures et six heures est payée comme temps de travail ; seules les heures réellement travaillées sont comptabilisées comme temps de travail effectif dans la détermination de la durée du travail et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Article 42.4 : Horaire de travail du personnel sol

A l'exception des cas normaux liés à l'exploitation, tout horaire de base ne peut être modifié qu'après consultation des délégués du personnel et information du personnel concerné.

Dans tous les cas des modifications d'horaires dues aux aléas d'exploitation, la direction prendra toute disposition pour prévenir, dans les meilleurs délais, le salarié du changement intervenu dans son horaire de travail. Si cela n'était pas fait et que le salarié se soit présenté sur les lieux de travail à l'heure normale, il serait rémunéré en conséquence.

Lorsqu'une modification d'horaire de dernière minute consiste à réduire une séquence de travail alors que celle-ci est déjà entamée, la partie réduite est considérée comme temps de travail effectif dans la limite de 03h00 la nuit et de 02h00 le jour.

Article 42.5 : Temps de repos du personnel au sol

Repos hebdomadaire

Les salariés travaillant en horaires décalés et tributaires des arrivées et des départs des avions, de jour comme de nuit, bénéficient d'un repos minimum de 24 heures consécutives par semaine ; il a lieu en principe le dimanche.

Douze (12) heures complémentaires de repos sont systématiquement accordées, sauf circonstances exceptionnelles et en respect des textes en vigueur, de manière à ce que le salarié bénéficie d'un repos minimum de 36 heures consécutives.

Ce repos devra impérativement contenir au moins un jour calendaire complet de 0 heures à 24 heures.

Les personnels travaillant en horaires décalés dans les escales où le programme de vol régulier comprend au moins un vol par jour doivent bénéficier d'au moins un week-end par mois calendaire. Le week-end étant défini ainsi qu'il suit :

- ou bien un repos d'une durée de quarante deux (42) heures consécutives incluant complètement le dimanche ;**
- ou bien un repos d'une durée de quarante huit (48) heures consécutives incluant vingt deux (22) heures le dimanche ;**
- ces repos pouvant être programmés à cheval sur deux semaines calendaires.**

Les personnels n'ayant pu bénéficier d'au moins trois (3) week-ends, tel que défini ci-dessus dans un trimestre civil, bénéficient d'une journée de congé supplémentaire. Pour déroger à la règle ci-dessus dans le but de dégager des longs week-ends, il faut l'accord unanime des agents concernés. Toutefois, cette compensation d'un jour de congé supplémentaire ne s'applique pas dans le cas de l'utilisation de la dérogation précitée.

Pour les personnels travaillant en horaires décalés traitant moins d'un vol par jour ou un vol par semaine, le bénéfice du repos hebdomadaire le dimanche ou d'un week-end visés ci-dessus, pourra être mis en place par accord d'entreprise.

Cependant, lorsque la reprogrammation est effectuée pour répondre à la demande de l'agent, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas.

Des dispositions particulières concernant le bénéfice du week-end peuvent être mises en place au sein des entreprises par accord avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Repos journalier

Le repos journalier minimum des salariés est en tout état de cause de 11 heures.

Toutefois, en application des articles LP3221-2 et LP3221-3 du Code du travail et de l'article 42.5 de la Convention Collective du Transport Aérien, en cas de nécessité de service ou d'aléas d'exploitation, le repos journalier du personnel pourra être ramené exceptionnellement à 10 heures.

Pour l'utilisation de cette dérogation il est fait appel au volontariat dans le respect des limites de la réglementation relative à la durée du travail. Dans le cas où aucun volontaire ne se présente, la direction choisira parmi les personnels programmés à l'exception des spécificités de fonction et les modifications d'horaires seront minimisées et une notification personnelle sera faite le plus tôt possible aux intéressés.

Cette dérogation ne peut pas être utilisée sur deux repos successifs.

Pour être applicable dans une entreprise cette dérogation doit faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Cet accord prévoit soit l'attribution d'un repos compensateur équivalent payé soit une contrepartie financière équivalente.

Par ailleurs, en cas d'utilisation de la dérogation ci-dessus, l'agent concerné bénéficie d'une prime d'un montant minimal de 3 000 Fcp.

Dans les cas et conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur du code du travail, le repos journalier du personnel travaillant en horaires décalés pourra être aménagé.

Nombre de jours consécutifs

Le nombre maximal de jours programmés pendant lequel le personnel au sol peut travailler est de neuf (9) jours consécutifs.

Ce nombre de jours pourra exceptionnellement être porté à 10 jours en cas d'aléas le neuvième jour. L'entreprise communiquera annuellement auprès des délégués du personnel les statistiques d'utilisation des 10 jours consécutifs.

Le maximum de jours travaillés dans une semaine calendaire étant de six (6) jours consécutifs.

Article 42.6 : Aléas d'exploitation

Les aléas d'exploitation, pris en compte dans le présent titre, font notamment référence aux événements suivants :

- Vois retardés ou reportés (à l'arrivée ou au départ) ;
- Vois imprévus, déroutés ou annulés ;
- Accidents ;
- Evasans ;
- Pannes ;
- Conditions météorologiques.

Sont exclus des aléas les charters commerciaux de dernière minute et les Evasans pour les personnels des compagnies dont c'est l'une des activités principales.

Article 42.7 : Jours fériés du personnel au sol

Les jours fériés chômés et payés sont :

- le 1er Janvier, Jour de l'an,
- le 5 Mars, Arrivée de l'évangile,
- le Lundi de Pâques,
- le 1er Mai, Fête du Travail,
- le 8 Mai, Fête de la victoire 1945,
- l'Ascension,
- le Vendredi Saint,
- le Lundi de Pentecôte,
- Le 29 Juin, Fête de l'autonomie interne,
- le 14 Juillet, Fête Nationale,
- le 15 Août, Assomption,
- le 1er Novembre, Toussaint,
- le 11 Novembre, Armistice,
- le 25 Décembre, Noël.

Si le 1er Mai ou le 14 Juillet tombent un Dimanche, tous les salariés bénéficient d'une journée de repos compensatoire prise par roulement dans la semaine qui suit.

L'indemnité perçue pour un jour férié chômé est égale au nombre d'heures normales qui aurait été effectué ce jour là, à condition que le salarié ne se soit pas trouvé en absence irrégulière la veille ou le lendemain du jour férié.

TITRE VIII - PREVOYANCE SOCIALE

Article 43 : Frais médicaux

Le salarié confirmé dans son emploi bénéficie du remboursement de frais médicaux complémentaire à celui de la Caisse de Prévoyance Sociale, pour lui-même ainsi que sa famille (conjoint et enfants à charge tels que définis par la Caisse de Prévoyance Sociale) dans les conditions déterminées ci-après.

Le remboursement de frais médicaux prévu aux Articles 43, 43.1, 43.2 et 43.3 peut être substitué par une assurance complémentaire santé fonctionnant sur la base de cotisation mensuelle. La contribution de l'entreprise et les conditions doivent être fixées par accord d'entreprise.

Par accord particulier d'entreprise conclu au cas par cas, le remboursement partiel des frais médicaux ne donnant pas lieu à prise en charge par la Caisse de Prévoyance Sociale pourra intervenir. De plus dans les mêmes formes, un accord particulier d'entreprise pourra permettre de prévoir un taux de remboursement par l'entreprise supérieur à ceux prévus aux Articles 43.1, 43.2 et 43.3 ci-dessous, lorsque le tarif conventionnel de la Caisse de Prévoyance Sociale apparaîtra très insuffisant par rapport aux frais engagés.

Article 43.1 : Soins médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques

Les frais de soins médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques restant à la charge du salarié sont remboursés au taux de 75 % du montant entre le tarif conventionnel de la Caisse de Prévoyance Sociale et la somme remboursée par cette dernière. Ce remboursement pourra être plafonné par accord d'entreprise.

Les tarifs d'hospitalisation et autres servant de base de calcul pour le remboursement seront les tarifs conventionnels des Centres Hospitaliers Territoriaux et des cliniques en Polynésie française.

Article 43.2 : Soins dentaires

Les frais de soins dentaires restant à la charge du salarié sont remboursés au taux de 75 % du montant entre le tarif conventionnel de la Caisse de Prévoyance Sociale et la somme remboursée par cette dernière. Ce remboursement pourra être plafonné par accord d'entreprise.

Article 43.3 : Optique (lunettes ou lentilles correctrices)

Le remboursement de frais d'optique ne concerne que les frais engagés pour le salarié à l'exclusion de tout membre de sa famille.

Les frais d'optique restant à la charge du salarié sont remboursés au maximum une fois par an, sur présentation de la facture établie par l'opticien de la manière suivante :

- Monture : un forfait complémentaire plafonné à 50 % du montant pris en charge par la Caisse de Prévoyance Sociale ;
- Verres correcteurs ordinaires : Un forfait complémentaire plafonné au montant pris en charge par la Caisse de Prévoyance Sociale ;
- Lentilles correctrices : Un forfait complémentaire plafonné au montant pris en charge par la Caisse de Prévoyance Sociale.

Article 44 : Maternité

Les dispositions relatives à la protection de la maternité sont celles définies par la législation en vigueur.

Pendant la durée légale du congé maternité, la salariée percevra les indemnités journalières égales à 100 % versées par la Caisse de Prévoyance Sociale conformément à la réglementation en vigueur.

Dans le cas où les indemnités journalières versées par la Caisse de Prévoyance Sociale est inférieur à 100%, l'entreprise versera une indemnité complémentaire à la salariée afin de lui assurer le maintien de la totalité de son salaire mensuel de base (ancienneté et primes versées régulièrement et n'ayant pas le caractère de remboursement de frais).

Article 45 : Maladie non professionnelle

Les entreprises peuvent mettre en place par des accords internes les modalités particulières relatives à l'application du délai de carence tel que défini par les articles LP.3332-8 à LP.3332-11 du code du travail.

A défaut, le salarié malade, dont le contrat de travail se trouve suspendu, reçoit de l'employeur une indemnité calculée de manière à lui assurer le maintien de son salaire mensuel de base (ancienneté et primes versées régulièrement et n'ayant pas le caractère de remboursement de frais comprises), déduction faite des indemnités journalières qui lui sont versées par la Caisse de Prévoyance Sociale. L'indemnité versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité versée par la Caisse de Prévoyance Sociale à l'employeur.

La durée de l'indemnisation est fixée comme suit :

- de 0 à 1 an d'ancienneté : durée du préavis ;
- après 1 an et jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 90 jours, durée du préavis comprise ;
- après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 120 jours, durée du préavis comprise ;
- après 10 ans d'ancienneté : 180 jours, durée du préavis comprise.

Article 46 : Accident du travail – maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, dont le contrat de travail se trouve suspendu, reçoit une indemnité de manière à lui assurer le maintien de son salaire mensuel de base (ancienneté et primes versées régulièrement et n'ayant pas le caractère de remboursement de frais comprises), déduction faite des indemnités journalières qui lui sont versées par la Caisse de Prévoyance Sociale. L'indemnité versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité versée par la Caisse de Prévoyance Sociale à l'employeur.

La durée maximale de cette indemnisation est fixée à six mois, durée du préavis incluse.

Article 47 : Reclassement du personnel victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Au cas où, après consolidation de son état de santé, un travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'est plus à même, suivant l'avis du médecin du travail, de reprendre son service et de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur doit rechercher la possibilité de le reclasser dans un autre emploi correspondant à ses capacités physiques. L'intéressé(e) peut se faire assister, s'il le désire, par les délégués du personnel.

C'est ainsi qu'un tel salarié a priorité dans la mesure des places disponibles pour être affecté à un emploi sédentaire ou de moindre fatigue susceptible de lui convenir.

Dans le cas où le reclassement entraîne une réduction du salaire total perçu, le salaire antérieur de l'intéressé (moyenne des trois derniers mois) est maintenu pendant :

- deux mois, s'il a moins d'un an d'ancienneté,
- quatre mois, s'il a une ancienneté comprise entre 1 et 2 ans d'ancienneté,
- six mois, s'il a une ancienneté supérieure à 2 ans.

En cas d'accident du travail, si un reclassement professionnel s'avère impossible, on recherchera en premier lieu une solution négociée (départ volontaire ou départ en retraite anticipée) quelque soit l'âge et l'ancienneté du salarié.

Ces négociations se feront, au cas par cas, avec le salarié et s'il le souhaite en présence d'un représentant du personnel ou d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

TITRE IX - Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 48 : Transfert d'entreprise, transfert de marché

En complément des dispositions de l'article Lp.1212-5 du code du travail, les dispositions suivantes s'appliquent de droit :

1. L'entreprise qui se voit confier en totalité un marché de prestation de service, précédemment attribué à une autre entreprise, est tenue de poursuivre les contrats de travail du personnel employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation, même si le lieu d'exécution du marché est modifié.
2. Les entreprises qui se voient confier partiellement le marché de prestation de service, précédemment attribué à une autre entreprise, sont tenues de poursuivre les contrats de travail dans les mêmes conditions, pour l'exécution de leur part de marché dès lors que le transfert concerne une entité distincte et détachable c'est-à-dire une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise. (Constitue une entité économique autonome un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre).
3. L'entreprise concédante ou propriétaire des installations après avoir résilié le marché de prestation de service et qui reprend le marché de prestation des services, précédemment attribué à une autre entreprise est tenue de poursuivre les contrats de travail du personnel employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation, même si le lieu d'exécution du marché est modifié dès lors que le transfert concerne une entité distincte et détachable c'est-à-dire une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

A - Obligation de l'entreprise sortante :

- L'entreprise sortante devra communiquer au nouveau prestataire (entreprise entrante) la liste justifiée du personnel affecté exclusivement au marché repris, accompagnée des renseignements ci-après, et ce au plus tard dans les huit jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître par l'envoi d'un document écrit. En cas de transfert, tous les dossiers complets des personnels concernés doivent être transmis au nouvel attributaire, notamment :
 - la copie des contrats de travail et, le cas échéant, des avenants
 - les six derniers bulletins de paie
 - la dernière fiche d'aptitude médicale.
- L'entreprise sortante aura l'obligation d'informer et de consulter ses instances du personnel (DP ou CE) et chacun des salariés éventuellement concernés par le transfert.
- L'entreprise sortante procédera au règlement des salaires, des congés payés dus et de toutes autres sommes dues aux salariés transférés (notamment les sommes

à périodicité autre que mensuelle, au prorata temporis) et en délivrera attestation à l'entreprise entrante au moment du transfert.

B - Obligation de l'entreprise entrante :

- Le nouveau prestataire devra informer par écrit l'entreprise sortante de la reprise du marché concerné au plus tard dans les huit jours ouvrables de la notification officielle de l'attribution de ce marché par le donneur d'ordre.
- L'entreprise entrante établira des avenants aux contrats de travail des employés repris, au plus tard huit jours ouvrables après la reprise de ces employés dans le cas d'un transfert obligatoire total ou partiel, ou à l'issue des négociations dans les autres cas.

TITRE X – Dispositions diverses

Article 49 : Demande d'extension

En application des dispositions des articles Lp. 2341-5 et suivants du Code du travail, la partie la plus diligente adressera au chef du service de l'inspection du travail, une demande écrite en vue d'obtenir par arrêté pris en conseil des ministres, l'extension de la présente Convention Collective.

CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT AERIEN EN POLYNESIE FRANCAISE

ANNEXE I

Grille de salaire minimas mensuels conventionnels applicable
dans le secteur du transport aérien
à la date de publication au JOPF de l'arrêté d'extension de la convention collective
(en base plein temps de 169 heures par mois)

La grille servant de base au calcul des salaires minima, par catégorie professionnelle et par niveau du personnel sol non cadre applicable à compter de la date d'application est la suivante :

La prime à l'emploi est comprise dans les salaires minima ci dessous.

La majoration pour ancienneté n'est pas comprise dans les salaires minima fixés ci-dessous.

PERSONNELS AU SOL

NIVEAU I	ECH-1 :	152 914 F CFP et au minimum le SMIG en cas d'augmentation
	ECH-2 :	154 414 F CFP
	ECH-3 :	155 914 F CFP
NIVEAU II	ECH-1 :	158 500 F CFP
	ECH-2 :	162 500 F CFP
	ECH-3 :	167 500 F CFP
NIVEAU III	ECH-1 :	176 500 F CFP
	ECH-2 :	184 000 F CFP
	ECH-3 :	191 500 F CFP
NIVEAU IV	ECH-1 :	228 000 F CFP
	ECH-2 :	239 500 F CFP
	ECH-3 :	249 000 F CFP
NIVEAU V	ECH-1 :	270 000 F CFP
	ECH-2 :	281 500 F CFP
	ECH-3 :	293 000 F CFP
CADRES	:	325 000 F CFP

PERSONNELS NAVIGANTS

Personnels navigants techniques : définis dans les annexes PNT

Personnels navigants commerciaux : définis dans l'annexe PNC

CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT AERIEN EN POLYNESIE FRANCAISE

ANNEXE II

Classification professionnelle des emplois

PERSONNELS SOLS NON CADRES

NIVEAU I

Emploi d'exécution sans formation professionnelle ne nécessitant pas de qualification particulière :

- Commis administratif, standardiste, planton, agent de service entretien,
- Agent de manutention, agent de manutention / conducteur d'engins, chauffeur,
- Agent de nettoyage, lingère, Manœuvres.

NIVEAU II

Emploi d'exécution sans formation professionnelle exigeant une qualification particulière (personnel spécialisé) :

- Agent administratif, aide comptable,
- Agent service commercial (réservation, ventes, passage),
- Agent de trafic, agent de chargement, agent de fret,
- Chauffeur tous permis, magasinier, agent hôtelier,
- Aide mécanicien, assistant avion piste,
- Agent de trafic polyvalent enregistrement.

NIVEAU III

Emploi administratif, technique, commercial exigeant une formation professionnelle suffisante pour exercer sous contrôle des travaux exigeant un minimum d'initiative :

- Secrétaire, agent administratif qualifié, comptable, caissier, programmeur, agent de planning, agent de service commercial qualifié (réservation, ventes, passage),
- Agent de trafic qualifié, agent de chargement qualifié, agent de fret qualifié,
- Magasinier qualifié, contrôleur hôtelier, agent hôtelier qualifié,
- Mécanicien de piste, mécanicien groupes et engins, mécanicien d'atelier, mécanicien qualifié, tourneur, ajusteur chaudronnier, soudeur, peintre, sellier, menuisier, électricien,
- Agent d'approvisionnement matériel, agent de planning travaux aéronautiques.

NIVEAU IV

Emploi de niveau Technicien nécessitant une formation ou une spécialisation relevant d'une technique particulière propre au transport aérien ou emplois administratifs et commerciaux, emplois d'agents de maîtrise, emplois avec responsabilité d'une activité sous le contrôle direct d'un chef de service

- Secrétaire de direction

- Agent administratif principal, comptable principal, analyste comptable, agent technique informatique,
- Agent service commercial principal (réservation, ventes, passage),
- Agent d'opérations, agent d'exploitation, techniciens préparation de vols, agents de fret principal,
- Agent hôtelier principal, contrôleur hôtelier principal,
- Mécanicien aéronautique, technicien avionique, technicien d'escale, électricien avion, spécialiste IB, spécialiste radio, chaudronnier formeur, soudeur aéronautique, sellier aéronautique,
- Agent d'approvisionnement qualifié, agent de planning qualifié, agent d'études techniques,
- Chef de groupe, chef d'équipe.

NIVEAU V

Emploi de niveau Technicien hautement qualifié ou emploi d'agent de maîtrise possédant les qualités de niveau IV justifiant de plusieurs années d'expérience professionnelle et emploi pouvant nécessiter de travailler de façon autonome ou exercer un commandement :

- Agent administratif principal, analyste, responsable système,
- Agent d'exploitation, contrôleur aéronautique, mécanicien aéronautique H.Q., technicien avionique H.Q., agent technique H.Q.,
- Chef d'équipe, chef de section.

PERSONNELS NAVIGANTS

Personnels navigants techniques

- Officier pilote de ligne
- Commandant de bord

Personnels navigants commerciaux

- Hôtesse ou Steward
- Chef de cabine

Fait à Faa'a en vingt exemplaires, le 16 octobre 2018,

SIGNATAIRES

Pour AIR TAHITI,

Pour AIR ARCHIPELS

Pour l'ATAL ,

M. VIVISH

F. LAUMONIER

M.VIVISH

Pour le SPSA/PF,

Pour le CSIP,

Pour OTAHI,

A. TEXIER

C.EHUMOANA

C. LE GAYIC

L. TEFENAT

V. RAAPOTO

Pour la CSTP/FO,

Pour O OE TO OE RIMA,

Pour A TI'A I MUA,

T. MARIASSOUCÉ

P. GALENON

C. LAGARDE

A. TERIINOHORAI

Y.MARERE

T.YAN

Pour le SACTA,

Pour le SPNTPF,

Pour le S.N.P.L. France ALPA,

J.LEBEAU

K. LUCAS

A. DAVID

Pour le SATA,

Pour le SAAPF,

Pour le SAPAI,

M. SNOW

M.TOOMARU

S. BOULOC.

Pour le SA.PNT.AT,

Pour le SPeNCAT,

F. JOJON

T. DENJEAN

**CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT AERIEN EN POLYNESIE
FRANÇAISE**

ANNEXE III - PERSONNELS NAVIGANTS TECHNIQUES

Entre :

- La Société **AIR TAHITI**, représentée par son Directeur Général, Monsieur Manate VIVISH ;
- La Société **AIR ARCHIPELS**, représentée par son Directeur Général, Monsieur Franck LAUMONIER ;
- **L'Association des Transporteurs Aériens Locaux (ATAL)**, représentée par son Président, Monsieur Manate VIVISH ;

D'une part,

Et :

- Le Syndicat **CSTP/FO**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Patrick GALENON et par son délégué syndical Monsieur Terenui MARIASSOUCE ;
- Le Syndicat **CSIP**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Patrick TAAROA et par son délégué syndical Madame Caroline EHUMOANA ;
- Le Syndicat **A TIA I MUA**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Tu YAN et par son délégué syndical Monsieur Yvhan MARERE ;
- Le Syndicat **OTAH**, représenté par sa Secrétaire Général, Madame Lucie TIFFENAT et par son délégué syndical Mademoiselle Vahineiti RAAPOTO ;
- Le Syndicat **O OE TO OE RIMA**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Atonla TERIINOHORAI et par son délégué syndical Monsieur Charles LAGARDE ;
- Le Syndicat **SPSA/PF**, représenté par Monsieur André TEXIER ;
- Le Syndicat **SAPAI**, représenté par Monsieur Michel TOOMARU ;
- Le Syndicat **ACTA**, représenté par Monsieur Julien LEBEAU ;
- Le Syndicat **SPENCAT**, représenté par Madame Titaina DENJEAN ;
- Le Syndicat **SPNTPF**, représenté par Monsieur Kehea LUCAS ;
- Le Syndicat **SNPL France ALPA**, représenté par Monsieur Arnaud DAVID ;
- Le Syndicat **SA.PNT.AT**, représenté par Monsieur Frédéric JOJON ;
- Le Syndicat **SATA**, représenté par Madame Sandrine BOULOC ;
- Le Syndicat **SAAPF**, représenté par Mademoiselle Mariana SNOW ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application de l'annexe

La présente annexe détermine les clauses particulières applicables aux personnels navigants techniques affectés à des liaisons régionales et domestiques sur tous type d'aéronefs pour lesquels il est qualifié d'une capacité supérieure à 20 places.

Elle précise et complète la Convention Collective du Transport Aérien en tant que de besoin, les dispositions du code des transports, du code du travail de Polynésie Française et des textes réglementaires pris pour leur application.

Sa base principale d'affectation est située sur le territoire de la Polynésie Française.

Article 2 : Avantages acquis

La présente annexe ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les salariés antérieurement à sa date d'application.

Elle s'applique de plein droit aux contrats individuels en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

Les dispositions de la présente annexe ne font pas obstacle aux accords individuels ou collectifs plus favorables qui peuvent déjà exister ou être conclus postérieurement à sa signature.

Article 3 : Disponibilité en vue de l'exercice des fonctions représentatives du personnel**Article 3.1 : Détermination des heures de délégation**

Les représentants du personnel navigant technique bénéficient d'un crédit d'heures de délégation alloué par les dispositions légales en vigueur.

Ainsi, au regard des effectifs de l'entreprise, des résultats des élections professionnelles et des désignations, le crédit d'heures pour les mandats des PNT est égal au nombre ci-dessous :

- Membre titulaire du CE : 10 heures sol
- Délégué du personnel titulaire : 15 heures sol
- Délégué syndical : 10 heures sol
- Représentant syndical au CE : 10 heures sol
- Membres du CHSCT : 15 heures sol.

Article 3.2 : Paiement des heures de délégation

Pour le personnel navigant, il est admis qu'à cette durée de travail effectif, prévue pour le personnel au sol, correspond une durée mensuelle moyenne de 68,25 heures de vol.

À ce titre, les heures de délégation du personnel navigant sont déterminées selon le barème suivant :

$$HD_{PN} = HD_{PS} \times \frac{TM_{PN}}{TM_{PS}}$$

- HD_PN = crédit d'heures du personnel navigant
- HD_PS = crédit d'heures défini par la législation
- TM_PN = durée du travail mensuel moyen personnel navigant, soit 68,25 heures
- TM_PS = durée du travail mensuel moyen personnel au sol, soit 169 heures.

Le résultat de cette formule est arrondi au centième supérieur.

Ainsi, au regard des effectifs de l'entreprise, des résultats des élections professionnelles et des désignations, le crédit d'heures pour les mandats des PNT est égal au nombre ci-dessous, exprimé en heure complémentaire :

- Membre titulaire du CE : 4,04 (pour 10 heures sol)
- Délégué du personnel titulaire : 6,06 (pour 15 heures sol)
- Délégué syndical : 4,04 (pour 10 heures sol)

- Représentant syndical au CE : 4,04 (pour 10 heures sol)
- Membres du CHSCT : 6,06 (pour 15 heures sol).

Bien qu'un horaire et un lieu de travail variables ne puissent entraîner d'entrave aux missions et attributions des institutions représentatives, et que l'exercice des mandats correspondants suppose la disponibilité du titulaire, il est convenu que cette activité sera réalisée en dehors du temps de service vol programmé sans qu'elle ne soit planifiée et ce, afin de ne pas pénaliser l'exploitation.

Tout membre d'une institution représentative devra transmettre son relevé des crédits d'heures de délégation à son responsable hiérarchique.

Le temps de délégation est payé comme du travail effectif ; le salarié protégé ne doit subir aucune perte de salaire. Le crédit d'heures s'ajoute à l'activité mensuelle des représentants sans incidence sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Si le forfait d'activité mensuelle est dépassé, les heures de délégation qui ne sont pas prises en compte sont payées, à échéance normale (le mois suivant), à titre d'heure complémentaire, sans majoration.

Compte tenu de la particularité de l'exploitation, les heures de délégation, dans la limite du quota mensuel, pourront être réparties entre le titulaire et son suppléant par accord entre eux, sous réserve d'en informer la direction.

Article 3.3 : Réunions périodiques

Seules les réunions mensuelles du Comité d'Entreprise et des délégués du personnel, les réunions du CHSCT et les réunions extraordinaires à l'initiative du chef d'entreprise sont prises en compte dans le planning individuel des membres des institutions représentatives. Les réunions mensuelles et exceptionnelles à l'initiative de la Direction sont assimilées à du travail effectif et prises en compte pour le calcul de la durée du travail et des heures supplémentaires. Elles sont décomptées en prime horaire de vol (Phv) ou en abaissement de seuil des heures supplémentaires dans les conditions définies par chaque entreprise.

En cas d'absence d'un PN à une réunion, la rémunération de cette activité ne lui sera pas versée. Si il n'a aucune autre activité programmée le même jour et sans certificat médical, il sera programmé en absence injustifiée.

Article 4 : Contrat de travail

Tout embauchage donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit en application des dispositions de l'article 22 de la Convention Collective du Transport Aérien en Polynésie Française et qui précise notamment :

- sa date d'effet et sa durée,
- l'emploi, la fonction et la base d'affectation,
- sauf pour les contrats d'une durée inférieure à un an, la durée de la période d'essai qui ne saurait excéder trois mois, renouvelable une fois, durée pendant laquelle les parties sont libres de se séparer sans indemnité ni préavis,
- la catégorie dans laquelle le navigant sera classé ainsi que le salaire minimum mensuel garanti correspondant,
- les conditions dans lesquelles seront amorties, le cas échéant, les frais de formation ou de qualification conformément à l'article 7 de la présente annexe,
- le lieu de destination finale et le moment à partir duquel la mission est réputée accomplie si le contrat est conclu pour une mission déterminée,

- les conditions dans lesquelles le contrat est résilié en cas de maladie, invalidité ou décès,
- la date et la signature des parties.

Toute modification aux dispositions du contrat de travail doit être soumise, par écrit, à son titulaire préalablement à son application.

Un exemplaire de la Convention Collective est remis à chaque PNT.

Article 5 : Déclassement

Lorsque, par suite d'une réduction d'activité ou d'une réorganisation d'exploitation ou d'une opération de fusion, un employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail en confiant au navigant une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à son emploi précédent, notification écrite lui en est faite.

Le navigant dispose, à partir de la date de réception de cette notification, d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit son acceptation ou son refus.

Le refus du navigant n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis et des indemnités prévues par la présente convention ou le contrat de travail s'il est plus favorable.

Article 5.1 : Maintien du salaire

Le personnel navigant technique déclassé sera assuré du maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- 45 jours pour un PNT ayant une ancienneté inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour un PNT ayant une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans,
- 3 mois pour un PNT ayant une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans,
- 4 mois pour un PNT ayant une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans,
- 5 mois pour un PNT ayant une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans.

L'ancienneté est appréciée au jour où le déclassement prend effet.

Article 5.2 : Indemnité temporaire dégressive pour le PNT ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

D'une manière générale, si le déclassement entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 %, une indemnité temporaire dégressive sera versée à l'intéressé en sus du nouveau salaire après expiration de la durée du maintien de salaire prévue au 5.1. et pendant les quatre mois suivants.

Cette indemnité sera calculée selon les pourcentages de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire soit :

- pour le 1er mois suivant : 80 %,
- pour le 2ème mois suivant : 60 %,
- pour le 3ème mois suivant : 40 %,
- pour le 4ème mois suivant : 20 %.

Article 5.3 : Complément sur l'indemnité temporaire dégressive

Dans le cas particulier de mutation interne résultant d'une opération de fusion, concentration ou restructuration, l'indemnité temporaire dégressive prévue à l'article 5.2 sera calculée pour les huit mois suivant l'expiration de la durée du maintien de salaire

prévue à l'article 5.1 selon des pourcentages de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, soit :

- pour les 1er et 2ème mois : 80 %,
- pour les 3ème et 4ème mois : 60 %,
- pour les 5ème et 6ème mois : 40 %,
- pour les 7ème et 8ème mois : 20 %.

Article 5.4 : Priorité

L'acceptation d'une telle modification à la suite d'une modification d'emploi donne priorité au navigant déclassé pour sa réadaptation à l'emploi identique ou son adaptation à un emploi similaire que l'entreprise pourrait offrir. Le refus par l'intéressé ou son inaptitude constatée à cette réadaptation lui font perdre le bénéfice de la priorité.

Article 6 : Affectation temporaire

Article 6.1 : Règles générales

En cas d'affectation temporaire hors du champ d'application géographique du régime général de la caisse de prévoyance sociale, l'entreprise prend les mesures nécessaires pour que les garanties dont bénéficie le navigant au moment de l'affectation soient maintenues, ou que lui soient assurées des garanties analogues.

A défaut d'accord spécifique avec le salarié concerné, les conditions de l'affectation temporaire prévalent, en fonction de la durée :

- une indemnité de déplacement incluant le logement pendant le premier mois,
- un logement ou son indemnisation au-delà de ce mois,
- le transfert de la famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNT) sur demande de l'intéressé lorsque la durée de l'affectation est supérieure à un mois et demi consécutifs hors de la Polynésie française ou à quatre mois consécutifs à l'intérieur de la Polynésie française,
- un supplément en poids équivalent à la franchise bagage,
- un moyen de transport par équipage PN.

Ces conditions doivent assurer au navigant un niveau de vie et de confort tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée, du coût de la vie du pays où le navigant est détaché ou affecté. Dans les conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail au PN doivent être prises.

Les frais de séjour ou de mission exposés par le navigant au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

Un employeur ne peut envoyer un navigant en mission dans des zones qui peuvent affecter la santé du navigant tels que les épidémies, radioactivité, et les zones de trouble, de conflit ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le navigant.

Si l'état d'un risque d'épidémie, de radioactivité, de trouble, de conflit ou de guerre apparaît pendant l'exécution de la mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.

En cas de maladie ou d'accident immobilisant le navigant, la compagnie garantit, à son initiative, sur attestation médicale, le transport du conjoint ou du plus proche parent. En cas de maladie ou d'accident grave supposant une intervention spécialisée, non disponible sur le lieu de l'affectation, le navigant est rapatrié à sa base principale, sur sa demande et dès que possible, ainsi que les membres de sa famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNT).

En cas de décès du navigant, les frais de retour du corps, ainsi que ceux de sa famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNT), sont supportés par l'employeur sur présentation des justificatifs.

En cas de licenciement au cours d'une affectation temporaire ou d'un détachement le retour à la base du navigant et de sa famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNT) est à l'initiative et à la charge de l'employeur.

En cas d'internement, détention ou captivité d'un membre d'équipage à l'occasion du service et aussi longtemps qu'il ne sera pas établi qu'il s'agit de la conséquence d'un délit de droit commun imputable à l'intéressé, l'employeur d'origine fournit l'assistance administrative, juridique et financière nécessaire à la libération du navigant.

L'employeur est tenu d'engager les démarches nécessaires en vue de fournir au salarié expatrié ou en voie d'expatriement les différents titres exigés par la réglementation du pays concerné. En cas de refus des autorités, le rapatriement du navigant est à la charge de l'employeur.

Article 6.2 : Affectation temporaire (dans le cadre du contrat de travail)

Si les conditions d'emploi (hors base d'affectation) sont conformes à son contrat de travail et s'il continue à bénéficier des mêmes avantages au sein de son entreprise (classements professionnels, promotion, rémunération), tout navigant peut recevoir une affectation temporaire, d'une durée expressément indiquée de 1 semaine à 6 mois et au-delà avec son accord, dans sa propre entreprise ou dans une autre entreprise française ou étrangère et, dans ce dernier cas, sauf obstacle majeur présenté à cette occasion par l'intéressé, en ou hors territoire de la Polynésie française.

Le navigant peut refuser une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose pour une raison motivée.

Un avenant au contrat de travail est obligatoirement établi précisant les conditions de l'affectation temporaire qui sont au moins équivalentes à celles de l'entreprise et au minimum :

- La nouvelle base d'affectation du navigant,
- La durée de l'affectation temporaire et sa date d'effet,
- L'indemnité de séjour en cas d'expatriation qui sera fixée avec les délégués syndicaux de la corporation,
- Les conditions d'emploi et de rémunération,
- La prise en charge des frais de retour en cas de décès ou de licenciement,
- Les congés accordés en fin de séjour et les conditions de rapatriement.

L'affectation temporaire s'entend pour une durée supérieure à une semaine, la désignation se faisant :

- par volontariat, dans l'ordre de la liste de classements professionnels,

- en cas de carence de candidature, dans l'ordre inverse de la liste de classements professionnels, en tenant compte des affectations temporaires que le PNT aura déjà fait et dans ce cas la durée de l'affectation est limitée à six mois maximum. Toutefois, le navigant n'est pas tenu d'accepter une affectation temporaire supplémentaire, dès lors que les autres personnels de même spécialité n'ont pas fait l'objet du même nombre d'affectations.

Article 7 : Formation amortissement

Article 7.1 : Formation en vue de l'obtention des licences ou certificats de pilote

Les coûts de formation professionnelle mis en œuvre en vue de l'obtention des licences ou certificats de pilote, théorique ou pratique, même programmés par l'Entreprise au sens de l'article 28 du tronc commun de la présente convention sont à la charge du bénéficiaire.

Toutefois, ces coûts sont supportés par l'Entreprise :

- lorsque la formation correspondante est expressément demandée ou imposée par elle ;
- lorsque des accords spécifiques, conclus entre l'Entreprise et les représentants de la corporation le précisent, ces accords déterminent le cas échéant, une répartition de la prise en charge des coûts entre elle et le pilote.

Article 7.2 : Autres formations

Toutes les formations nécessaires, directement liées aux exigences réglementaires propres à l'entreprise sont prises en charge par elle.

Article 7.3 : Amortissement des frais de formation ou de qualification

Tout navigant qui a bénéficié d'un investissement de formation à la charge de l'Entreprise est tenu à l'amortissement de cette formation ou, à défaut, au paiement du dédit proportionnel à la somme investie, au prorata de l'amortissement non effectué de son fait.

Les règles générales d'amortissement sont fixées annuellement par l'Entreprise et communiquées aux délégués du personnel. La durée d'amortissement ne peut dépasser 4 ans.

Une convention de dédit formation sera obligatoirement signée.

Les stages d'adaptation en ligne ne donnent pas lieu à amortissement (sauf formation initiale à la suite de l'embauche).

L'amortissement et le dédit correspondant aux frais de formation engagés en vue d'une qualification machine, pour un stage d'adaptation aux vols spéciaux ou une qualification d'instructeur, sont modulés en fonction du rythme d'utilisation du PNT et du type de machine.

Article 8 : Préavis

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis, sauf en cas de faute lourde, est de trois mois.

Pendant le préavis, et afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi, le navigant n'est pas programmé en exploitation 4 jours 1/2 calendrier par mois tels qu'il les fait connaître à son employeur avec un préavis de quinze jours pour les 4 premiers jours 1/2 et d'un mois pour les suivants, à moins qu'il ne préfère en bénéficier globalement, à concurrence de 13 jours 1/2 calendrier imputables sur la fin de son préavis. Les absences ne peuvent

entraîner, pour chacun des mois considérés, une rémunération inférieure au salaire global mensuel moyen du navigant calculé sur la base des trois derniers mois de salaires effectivement perçus.

Les jours de non programmation accordés au titre de décal-congé n'entraînent pas d'abattement du repos périodique.

En cas d'inobservation du préavis par le navigant ou son employeur, et sauf accord contraire des parties sur ce point, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité compensatrice calculée au prorata de la durée restant à courir sur la base du salaire global mensuel moyen du navigant considéré, tel qu'il s'établit à l'issue du dernier mois ayant précédé la notification de dénonciation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties.

Article 9 : Rupture du contrat de travail par l'employeur

L'indisponibilité résultant, soit d'un retrait de licence consécutif à une sanction pénale ou administrative, soit d'une inaptitude définitive au vol délivrée par le conseil médical de l'aéronautique civile ou le médecin du travail suite à une maladie ou d'un accident non imputable au service, ne constitue pas une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Article 10 : Indemnité de licenciement pour raison autre qu'économique

Sauf cas de faute lourde, il sera alloué au navigant licencié ne remplissant pas les conditions d'accès à sa pleine retraite CPS et CRPN, une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un (1) mois de salaire par année de service effectif dans la compagnie avec un maximum de douze (12) mois, la période d'essai étant considérée comme une période de service effectif. L'indemnité est versée à partir d'un an d'ancienneté révolu.

Le salaire défini servant de base de calcul est la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois précédant le mois de départ à l'exclusion des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, intéressement,...) et de toutes les sommes versées au titre de remboursement de frais.

Dans le cas où une inaptitude médicale reconnue par le conseil médical de l'aéronautique civile ou la médecine du travail conduit à un licenciement, ce dernier relève des dispositions ci-dessus.

Article 11 : Licenciement pour motif économique

Article 11.1 : Indemnité de licenciement pour raison économique

Sauf cas de faute lourde, il sera alloué au navigant licencié ne remplissant pas les conditions d'accès à sa pleine retraite CPS et CRPN, une indemnité de licenciement calculée sur base d'un (1) mois de salaire par année de service effectif dans la compagnie avec un maximum de douze (12) mois, la période d'essai étant considérée comme une période de service effectif. L'indemnité est versée à partir d'un an d'ancienneté révolu.

Le salaire défini servant de base de calcul est la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois précédant le mois de départ à l'exclusion des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, intéressement,...) et de toutes les sommes versées au titre de remboursement de frais.

Cette indemnité ne se cumule pas et ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement pour raison économique prévue par la convention collective.

Article 11.2 : Ordre des licenciements

Dans le respect des dispositions des articles 32 et suivants du Tronc Commun de la Convention Collective du Transport Aérien et des critères prévus par l'article LP 1222-13, l'ordre suivant est impérativement respecté dans chaque fonction/machine (CDB - OPL) :

PNT remplissant les conditions d'admission à l'ouverture de la retraite du régime des salariés et ce, dans l'ordre décroissant du nombre d'annuités validées, les plus âgés étant licenciés les premiers à nombre d'annuités égales.

Si, malgré les critères retenus ci-dessus, il y a encore un choix à faire entre plusieurs PNT, le PNT qui a le moins d'enfants à sa charge, sera d'abord licencié.

- Les autres PNT selon les modalités définies ci-après :

Les PNT sont classés sur une liste d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au jour près, à la date de saisine du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les PNT se verront attribuer :

- a) 1 point par période complète de quatre mois d'ancienneté
- b) 3, 6 ou 9 points de note professionnelle
- c) 2 points par enfant mineur, handicapé ou à charge.

Les PNT sont licenciés dans l'ordre croissant du total des points obtenus comme ci-dessus par chacun d'eux.

Article 11.3 : Règles applicables à la procédure

La liste n'est établie et publiée que lorsque le licenciement est décidé ; chaque navigant dispose d'un délai de quinze jours après notification pour contester son classement et fournir tous justificatifs utiles à l'appui de sa demande.

Cette procédure s'applique à l'effectif global de la fonction/machine y compris les navigants détachés dans des sociétés filiales associées ou étrangères, mis à disposition de ces sociétés ou en congé sans solde, qui doivent figurer à leur place sur la liste prévue à l'article 11.2.

Les PNT subissant un licenciement d'ordre économique bénéficieront d'une prorogation de leur QT et de leur visite médicale dès lors que leur validité est inférieure à 10 mois à la date du licenciement effectif.

Article 11.4 : Réembauchage

Les PNT compris dans un licenciement d'ordre économique, reclassés ou non dans l'entreprise, bénéficient d'une priorité de réembauchage dans l'emploi de PNT avec l'ancienneté acquise au jour du licenciement durant un délai de deux ans à compter de la date du dernier jour de leur préavis de leur licenciement. Le réembauchage se fera dans l'ordre inverse de celui des licenciements. En cas de refus de réembauchage, cette priorité est perdue.

Article 12 : Conditions d'emploi**Article 12.1 : Généralités****Responsabilités de l'exploitant :**

La responsabilité de l'exploitant est définie dans la réglementation en vigueur. Elle est reprise dans le manuel d'exploitation, notamment les points relatifs à la diffusion des tableaux de service suffisamment à l'avance ainsi qu'à la prise en compte des horaires perturbateurs tels que définis par l'autorité de tutelle.

Responsabilités des membres d'équipage :

La responsabilité des membres d'équipage est définie dans la réglementation en vigueur. Elle est reprise dans le manuel d'exploitation, notamment le fait qu'ils utilisent au mieux les possibilités et les espaces mis à leur disposition pour leur repos et organisent et utilisent leurs temps de repos à bon escient.

Article 12.2 : Définitions

Les définitions suivantes sont retenues. Lorsqu'elles font appel à la notion de temps, celui-ci peut être exprimé en heures et minutes ou heures et centièmes d'heures. Toutes les définitions ci-dessous s'entendent en temps programmé-exploitation, sauf pour les limites expressément prévues en temps réel.

jour - semaine - mois - année

Les termes " jour ", " semaine ", " mois ", " année " désignent des périodes civiles telles que définies ci-dessous par opposition à l'expression " période de X jours ou X heures " qui sont des périodes de X heures ou jours consécutifs, ne coïncidant pas obligatoirement avec des périodes civiles.

Jour : Une période civile comprise entre 00h00 et 24h00; la demie journée est la période comprise soit entre 00h00 et 12h00, soit entre 12h00 et 24h00.

Semaine : période civile comprise entre le lundi 00h00 et le dimanche 24h00.

Mois : période civile comprise entre le 1er jour et le dernier jour inclus du mois considéré.

Année : période civile comprise entre le 1er janvier à 00h00 et le 31 décembre suivant à 24h00.

Nuit locale : est définie dans la réglementation en vigueur. Elle est reprise dans le manuel d'exploitation.

Heures de nuit : sont considérées comme heures de vol de nuit les heures effectuées durant la période comprise entre l'heure du coucher et l'heure de lever du soleil à la base d'affectation telles que définies par les tables de la navigation.

Phase basse du rythme circadien : est définie dans la réglementation en vigueur sans dérogation spécifique ; elle est reprise dans le manuel d'exploitation.

Pause : une période inférieure à un temps de repos, durant un temps de service de vol, exempte de tout service et comptée comme temps de service.

Un jour isolé libre de service : un temps libre de tout service ou de réserve consistant en un jour et deux nuits locales, notifié à l'avance. Un temps de repos peut être inclus dans le jour isolé libre de service.

Un jour blanc : un jour blanc est un jour d'activité d'un Personnel Navigant pour lequel aucune position n'est définie.

Base d'affectation (BPE): le lieu assigné par l'exploitant au membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement une période de service ou une série de périodes de service et où, dans des circonstances normales l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage.

Étape : la partie d'un TSV comprise entre le moment où l'aéronef quitte son premier emplacement de stationnement en vue de décoller jusqu'au moment où il s'immobilise à l'emplacement de stationnement désigné.

Membre d'équipage en service : un membre d'équipage qui accomplit des services dans un aéronef au cours d'une étape.

Service : toute tâche réalisée par un membre d'équipage pour le compte de l'exploitant, y compris le service de vol, les tâches administratives, le fait de donner ou de suivre une formation, de réaliser ou de subir un contrôle, la mise en place et certaines périodes de réserve à préavis court.

Temps de vol : pour les avions et les motoplaneurs, le temps écoulé entre le moment où l'aéronef quitte son emplacement de stationnement en vue de décoller jusqu'au moment où il s'immobilise à l'emplacement de stationnement désigné, une fois que tous les moteurs sont arrêtés ou que toutes les hélices sont arrêtées.

Heures de vol bloc-bloc : Les heures de vol bloc-bloc correspondent au temps décompté depuis le moment où l'avion quitte le point de stationnement en vue de gagner l'aire de décollage (bloc départ) jusqu'au moment où il s'immobilise lorsque le vol prend fin ou est interrompu (bloc arrivée).

Période de service ou temps de service : une période qui commence lorsqu'un exploitant demande à un membre d'équipage de se présenter en vue d'un service ou de commencer un service et se termine lorsque cette personne est libérée de toutes ses tâches, y compris le service postérieur au vol.

Rotation : un service ou une série de services, comprenant au moins un service de vol, et des temps de repos hors de la base d'affectation, commençant à la base d'affectation et se terminant au retour à la base d'affectation pour un temps de repos, où l'exploitant n'est plus tenu de mettre un hébergement à la disposition du membre d'équipage.

TSV (Temps de service vol) : une période qui commence lorsqu'un membre d'équipage est tenu de se présenter pour un service, qui comprend une étape ou une série d'étapes, et se termine à la fin de la dernière étape pour laquelle le membre d'équipage est en service, lorsque l'aéronef est immobilisé et que ses moteurs sont arrêtés.

Mise en place : le transport, d'un lieu à un autre, sur instruction de l'exploitant, d'un membre d'équipage, à l'exclusion :

- du temps de trajet entre un lieu de repos privé et le lieu de présentation désigné à la base d'affectation et inversement, et
- du temps nécessaire pour le transfert local d'un lieu de repos au lieu où le service commence et inversement.

Temps de repos : une période continue, ininterrompue et définie, suivant ou précédant un service, pendant laquelle un membre d'équipage est libéré de tout service ainsi que de toute réserve.

Réserve à préavis court à domicile : Jour d'activité d'un membre d'équipage où une période définie de 10h ou 12h est préalablement notifiée pendant laquelle l'exploitant demande à l'équipage de rester disponible et joignable par téléphone pour effectuer un vol, une mise en place ou un autre service sans qu'un repos intervienne entre temps.

Le membre d'équipage devra être présent dans l'heure qui suit une convocation téléphonique de l'exploitant.

Hébergement : aux fins d'une période de réserve à préavis court et d'un service fractionné, un lieu tranquille et confortable, fermé au public, dont l'éclairage et la température peuvent être réglés, équipé d'un mobilier adéquat permettant au membre d'équipage de dormir, disposant d'une capacité suffisante pour accueillir tous les membres d'équipage simultanément présents et offrant un accès à de la nourriture et à des boissons.

Hébergement approprié : aux fins d'une période de réserve à préavis court, d'un service fractionné et d'un temps de repos, une pièce individuelle pour chaque membre d'équipage, située dans un environnement calme, équipée d'un lit, suffisamment ventilée, comportant un dispositif de réglage de la température et de l'intensité de l'éclairage et offrant un accès à de la nourriture et à des boissons.

Présentation différée : Le report, par l'exploitant, d'un TSV programmé avant qu'un membre d'équipage n'ait quitté son lieu de repos.

Article 12.3 : Norme et limitations de l'activité

Ce paragraphe concerne les vols effectués dans le cadre du Certificat de Transport Aérien (CTA) de l'exploitant.

Article 12.3.a. Heures vol mensuelles

La norme mensuelle de travail est fixée à 68,25 heures de vol.

Article 12.3.b. Limites d'heures par périodes

Le total des temps de service qui peuvent être assignés à un membre d'équipage ne dépasse pas :

- 60 heures de service par période de 7 jours consécutifs ;
 - 110 heures de service par période de 14 jours consécutifs ;
 - 190 heures de service par période de 28 jours consécutifs ;
 - 2 000 heures de service par année civile
- réparties le plus uniformément possible sur l'ensemble de la période.

Le total des temps de vol pour les étapes assignées à un membre d'équipage en service ne dépasse pas :

- 95 heures de vol sur un mois calendaire ;
- 100 heures de vol par période de 28 jours consécutifs ;
- 900 heures de vol par année civile ;
- 1 000 heures de vol par période de 12 mois civils consécutifs.

Article 12.3.c. Limites étapes par TSV

Le nombre maximal d'étapes est fixé à 6 par TSV.

Le nombre d'étapes peut être porté à 7 (sept) par TSV, dans la limite d'un vol par trimestre et par PN pour un vol sans retour intermédiaire à la base.

Le nombre d'étapes peut être porté à 7 (sept), avec accord du membre d'équipage,

dans les cas exceptionnels d'exploitation tels que définis ci-dessous :

- QRF pour cause technique,
- dégagement pour cause de minima opérationnels météorologiques,
- dépannage technique d'un aéronef,
- pour contrainte d'exploitation.

Un retour au bloc sans décollage n'est pas considéré comme une étape.

Si un PN opère fortuitement 8 étapes ou plus, un jour de repos compensatoire lui sera octroyé le lendemain ou le surlendemain ou à l'issue des repos ou activités de formation et visites médicales qui suivent le jour du dépassement. Dans ce cas, un abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 1/30^{ème} pour ce jour de repos compensatoire.

Article 12.3.d. Temps de service vol quotidien maximal

Programmation des vols :

- Hors service fractionné, le TSV maximum programmé est de 10h00 ;
- Hors service fractionné, pour une rotation unique comprenant une île située à une distance supérieure à 400 NM, le TSV maximum programmé est de 11h00 ;
- Hors service fractionné, lorsqu'un membre d'équipage est programmé sur un TSV > 10h00, il pourra être programmé en vol le lendemain selon les dispositions du paragraphe «activité allégée» ci-après et dans la limite de 2 fois par mois et 12 fois par an ;
- avant ou à l'issue d'un vol :
 - Marquises,
 - Gambier,
 - Tuamotu Est (supérieur à 4 étapes),
 - ou Rarotonga,

Un membre d'équipage ne peut pas être programmé sur un autre vol dans la même journée, sauf accord du PN le jour J ;

- un membre d'équipage en fonction ne peut pas être programmé plus de 3 jours consécutifs sur un temps de service vol qui débute avant 7h30 ;
- un membre d'équipage ne peut être programmé 2 jours consécutifs sur les courriers décollant avant 6h du matin ;
- un charter scolaire programmé avec décoller dont un TSV programmé ou réalisé est supérieur à 10h00 sur une journée d'activité, sera suivi à l'issue de la mission d'un jour OFF isolé venant s'ajouter aux repos hebdomadaires prévus par l'article 12.4.b.

Réalisation des rotations :

Le TSV quotidien maximal est le suivant :

heure de début de TSV	1-2 Etapes	3 Etapes	4 Etapes	5 Etapes	6 Etapes	7 Etapes	8 Etapes	9 Etapes	10 Etapes
0600-1329	13:00	12:30	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00
1330-1359	12:45	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00
1400-1429	12:30	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00
1430-1459	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00
1500-1529	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00
1530-1559	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00	09:00
1600-1629	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00	09:00
1630-1659	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00	09:00	09:00
1700-0459	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00	09:00	09:00
0500-0514	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00
0515-0529	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00
0530-0544	12:30	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00
0545-0559	12:45	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00

Activité allégée

Hors service fractionné, un membre d'équipage dont le TSV programmé ou réalisé est supérieur à 10h00, pourra être programmé en vol le lendemain selon les dispositions suivantes :

- Un début de TS à partir de 12h00 ;
- Une rotation de :
 - 3 étapes maximum sur les ISLV ou les Tuamotu Nord ;
 - 2 étapes maximum sur les Tuamotu Est ;
- Une fin de TS programmé au plus tard à 20h00 ;
- Pas de service fractionné ;
- Pas de réserve à préavis court à domicile.

En cas d'aléas, un membre d'équipage qui réalise dans le mois un 3^{ème} TSV supérieur à 10h00, bénéficiera d'un jour OFF isolé le lendemain venant s'ajouter aux repos hebdomadaires prévus par l'article 12.4.b.

Article 12.3.e. Prolongation programmée de TSV

Non applicable sauf convoys.

Article 12.3.f. Service fractionné

Sans préjudice des dispositions règlementaires relatives à la limitation des temps de vol et des temps de repos en vigueur, le service fractionné est réalisé comme suit :

- La durée de la pause est au minimum de 3h00 consécutives, hors temps de déplacement et services post vol et pré vol. Elle doit être déterminée à l'avance et

notifiée à l'équipage. L'équipage ne peut être dérangé pendant toute la durée de la pause pour quelque raison que ce soit.

- $TSV < TSV \text{ max} + \frac{1}{2} \text{ pause}$
- Un hébergement approprié sera mis à la disposition de l'équipage si la pause est supérieure à 6h00 ou empiétant sur la phase basse du cycle circadien. Dans les autres cas :
 - un hébergement est fourni,
 - le temps de pause excédant 6h ou le temps empiétant sur la phase basse du cycle circadien n'est pas comptabilisé pour l'extension du TSV.

Article 12.3.g. Mise en place

Tout le temps consacré à la mise en place est considéré comme temps de service.

La mise en place qui suit la présentation mais précède le vol en service est incluse dans le TSV mais n'est pas considérée comme une étape.

Elle est comptée comme étape dans la limitation du nombre d'étapes par TSV prévu dans l'article 12.3.c.

Tout le temps consacré à la mise en place précédant ou à l'issue d'un vol est compté pour moitié en temps de vol.

Article 12.3.h. Jours consécutifs d'activité

Il ne peut y avoir plus de 6 jours d'activités consécutifs sauf en cas de découcher suite à un aléa, le membre d'équipage pourra revenir en fonction sur le 7^{ème} jour et le repos hebdomadaire sera déplacé à l'issue.

L'entreprise s'efforcera de ne pas planifier les PN, le 6ème jour consécutif d'activité, sur une rotation de plus de 5 étapes.

Les jours blancs ne sont pas pris en compte comme jour d'activité pour l'application de ces règles.

Article 12.3.i. Jours blancs

Un jour blanc est un jour d'activité d'un membre d'équipage pour lequel aucune position n'est définie et il est sans effet sur les limitations de temps de service.

La position d'un membre d'équipage en jour blanc peut être modifiée par l'entreprise jusqu'à 18h00 la veille du jour blanc.

Au-delà de cette butée, le membre d'équipage programmé en jour blanc est libre d'accepter ou non une position qui lui serait proposée par l'entreprise pour ce jour.

Le membre d'équipage programmé sur un jour blanc est tenu de contacter par téléphone le planning la veille entre 16h00 et 18h00 afin de prendre connaissance d'une éventuelle modification de sa position du lendemain.

Article 12.3.i. Temps de service

Pour une activité vol, la période de service se termine :

- A la BPE, forfaitairement 15 minutes après le bloc arrivé du dernier vol au cours duquel le membre d'équipage est en fonction ;
- Hors BPE, forfaitairement 1 heure après le bloc arrivé du dernier vol au cours duquel le membre d'équipage est en fonction.

En cas de dépassement des forfaits ci-dessus, le membre d'équipage est responsable de communiquer à l'exploitant dans les meilleurs délais l'heure de fin de service et les raisons du dépassement.

Article 12.3.k. Circonstances imprévues pendant les opérations de vol effectives.

En cas de retard le jour J, le réestimé de la fin du TSV sera basé sur les temps de vol publiés dans le programme d'exploitation de la compagnie.

Article 12.3.l. Pouvoir discrétionnaire du CDB

Le pouvoir discrétionnaire du CDB est défini dans la réglementation en vigueur et est repris dans le manuel d'exploitation.

En cas d'utilisation de ce pouvoir par l'équipage, un jour de repos compensatoire lui sera octroyé de préférence le lendemain. Le repos compensatoire est rémunéré par un abaissement de seuil de 1/30^{ème}.

Si le repos compensatoire n'est pas donné le lendemain :

- le vol sera de type allégé tel que défini au 12.3.d,
- le repos compensatoire sera donné le surlendemain ou à l'issue des repos ou activités de formation et visites médicales qui suivent le jour du dépassement..

Article 12.4 : Repos**Article 12.4.a. Repos minimal**

- Le repos minimal devant être accordé avant un TSV commençant à la base d'affectation doit être aussi long que le TS précédant et ne peut pas être inférieur à 12h00 incluant au moins une période de 8 heures comprise entre 20h et 8h le lendemain.
- Le repos minimal devant être accordé avant un TSV commençant hors de la base d'affectation doit être aussi long que le TS précédant et ne pas être inférieur à 11h00 dont incluant au moins une période de 8 heures comprise entre 20h et 8h le lendemain (hors temps de trajet).

En cas de circonstances imprévues avec l'accord du PN la période de 8 heures comprise entre 20h et 8h le lendemain peut ne pas être appliquée si retour direct à la BPE).

- Dans ce cas, le membre d'équipage devra pouvoir dormir 8h en tenant compte des déplacements et besoins physiologiques dont le temps est défini forfaitairement à une heure après le TS précédant et une heure avant le TSV suivant.

- Le repos minimal devant être accordé avant une activité sol ne doit pas être inférieur à 11h00. Il comprend une période de 8 heures comprise entre 20h et 8h le lendemain sauf hors Polynésie Française.

Article 12.4.b. Repos périodique hebdomadaire

Il est accordé un minimum de 10 jours de repos au membre d'équipage par mois complet d'activité programmé à la base d'affectation.

En cas de programmation de jours de repos hors base, un minimum de jours de repos sera programmé dans les conditions suivantes :

- 9 jours de repos à la base pour 2 jours OFF hors Polynésie Française,
- 8 jours de repos à la base pour 3 jours OFF ou plus hors Polynésie Française.

La programmation de ces jours obéit aux minima suivants :

- un minimum de 2 jours consécutifs incluant au minimum un temps d'arrêt bloc-bloc de 60 heures et dont est inclus un repos minimal avant un TSV ;
- un minimum de 4 jours consécutifs incluant au minimum un temps d'arrêt bloc-bloc de 105 heures par mois et dont est inclus un repos minimal avant un TSV ;
- un WE (samedi, dimanche) ;
- l'application des 12 heures d'arrêt supplémentaires lorsque la programmation des jours de repos est inférieure à 4 jours consécutifs.

Une fois programmés avant le début du mois considéré, ces jours de repos périodique hebdomadaire ne peuvent être modifiés sans l'accord du membre d'équipage concerné.

Article 12.4.c. Repos réduits

Non applicable sur les vols domestiques.

Article 12.5 : Conditions d'exploitation

Article 12.5.a. Modifications

Dans le cadre de la réglementation en vigueur l'exploitant peut aviser une seule fois le PN d'une présentation différée. Celle-ci doit lui être notifiée 2h00 avant le début du TSV programmé avec accusé de réception de la part du PN.

Article 12.5.b. Activité au sol

Les formations ne peuvent être réalisées sur un jour d'activité vol.

Les activités vol et sol seront réalisées dans un TS de 10h00, indépendamment de l'ordre des activités (vol + sol).

Elles seront rémunérées par l'addition des heures de vols réalisées et de l'abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires prévu comme suit :

<u>Objet</u>	<u>Abaissement du seuil</u>
Réunion mensuelle du délégué du personnel	1h
Réunion mensuelle du comité d'entreprise	2h
Réunion du CHSCT	1,5h
Commission d'analyse	2,28h
Participation à un conseil de discipline	1h

AUDIT	1h
Réunion sur initiative de la direction	1h sol = 0,5h de vol
Commission des congés	2,28h

Les autres journées d'activité sol (formation, autoformation, recyclage, visites médicales, journée administrative, etc....) sont rémunérées en heures fictives sur la base de 1/20^{ème} des heures prévues au forfait activité dès lors qu'elles ne font pas l'objet d'ores et déjà d'une compensation. Dans ce dernier cas, la compensation la plus favorable des deux s'applique.

Les mises en place qui ne suivent, ni ne précèdent, une activité vol, sont rémunérées sur la base d'un abaissement de seuil des heures prévues au forfait d'activité, selon les dispositions suivantes :

- 1/30^{ème} si le membre d'équipage est éloigné de moins de 4 fuseaux horaires de sa BPE,
- 2/30^{ème} si le membre d'équipage est éloigné de plus de 3 fuseaux horaires de sa BPE.

Article 12.5.c. Réserve à préavis court à domicile

Lorsqu'un membre d'équipage effectue une journée de réserve à préavis court, il lui est attribué :

- 1/30^{ème} (pour une période de 10h00 de réserve à préavis court) du seuil de déclenchement des heures supplémentaires en heures fictives.
- 1/20^{ème} (pour une période de 12h00 de réserve à préavis court) du seuil de déclenchement des heures supplémentaires en heures fictives. Le nombre de réserve de 12h00 est limité à 2 (deux) réserves par mois par PNT.

Le temps de repos minimum après une réserve non déclenchée, est de 12h00 avant un TSV et de 11h00 avant un TS.

En cas de déclenchement, le nombre d'heures le plus favorable pour le membre d'équipage entre les heures fictives définies ci-dessus et les heures de vol réellement réalisées est retenu.

Dans le cas où un membre d'équipage est déclenché de réserve et que le décollage se fait hors amplitude de la réserve, la rémunération appliquée est la suivante :

- Paiement des heures fictives,
- Et paiement des heures de vol réalisées par la réserve déclenchée.

En cas de position vide programmée la veille, la ou les réserve(s) à préavis court concerné(s) en sera(seront) avisé(s) la veille par SMS. Pour autant, cela ne sera pas considéré comme une modification de la réserve à préavis court en jour programmé en vol. Le PN sera toujours considéré comme étant de réserve à préavis court pour la journée considérée.

Article 12.5.d. Visite médicale

La visite médicale professionnelle est précédée d'une journée de repos accordé à quelque titre que ce soit.

Aucune autre activité vol ne sera programmée le jour de la visite médicale aéronautique (CEMPN).

La visite médicale est à la charge de l'employeur.

Article 12.5.e. Programmation

Un navigant n'est tenu de répondre à une convocation ou un changement de programme que s'il en est avisé personnellement avant 18h00 la veille du jour concerné par la convocation ou la modification.

Toutefois les PN ayant décollé avant 18h00 et dont le courrier se termine après 18h00 prennent connaissance des éventuelles modifications les concernant intervenues avant 18h00 à l'issue de leur vol au bureau des opérations.

Il incombe au membre d'équipage de se tenir informé des modifications susceptibles d'intervenir au niveau de son planning à l'issue d'un repos ou d'un congé. Néanmoins le membre d'équipage sera informé le plus tôt possible dès qu'une modification de planning lui sera imposée.

Article 12.5.f. Simulateur

Lors d'une mise en place (aller/retour) pour un simulateur hors BPE :

- Si le PN est éloigné de moins de 4 fuseaux horaires, il sera programmé au minimum 16h de repos avant un simulateur et au retour au moins 24h avant un vol commercial.
- Si le PN est éloigné de plus de 3 fuseaux horaires, il sera programmé au minimum 36h de repos avant un simulateur et au retour au moins 48h avant un vol commercial.

Le temps de repos minimal pour le simulateur sera programmé comme suit :

- entre 2 simus dans la même journée : 14h hors temps de briefing ;
- entre 2 simus sur des journées différentes : 14h hors temps de briefing ;
- entre le dernier simulateur et le départ : 11h entre temps de briefing et la présentation à l'aéroport.

Article 13 : Situation administrative

Chaque PNT en fonction se voit attribuer dans l'entreprise une situation administrative en fonction des critères suivants :

Article 13.1: Coefficient d'ancienneté (Ca)

Ce coefficient varie de 1,00 à 1,30.

Le coefficient d'ancienneté évolue de +0,01 chaque année le mois anniversaire de la prise de fonction du PNT.

Le changement de coefficient d'ancienneté s'effectue au 1er du mois en cours si la date anniversaire de sa prise de fonction en tant que PNT est au plus tard le 15 du mois et au 1er du mois suivant si la date anniversaire de sa prise de fonction en tant que PNT se situe après le 15 du mois.

Lorsqu'un PNT a occupé un autre emploi en tant que PNC ou au sol dans la même entreprise, le montant de son ancienneté sol / PNC est conservé sous forme d'une prime complémentaire au niveau atteint à sa nomination en tant que PNT.

Article 13.2 : Coefficient machine (Cm)

Chaque PNT, suivant l'avion sur lequel il est qualifié, reçoit un coefficient machine (Cm) suivant le tableau ci-dessous :

- avions de moins de 5,7 tonnes : 0,20

- Tout type de machine de plus de 5,7 tonnes, application de la formule suivante :

$$CM = \frac{3 + 3 CV + CP}{25}$$

Sachant : $CV = \frac{Vp \text{ Max en Kts (à ISA)}}{200}$

$CP = \frac{MOPSC \text{ OU FRET (Réservé)}}{20}$

Dans le cas de pilotes biquilifiés, le coefficient machine appliqué serait égal à l'addition de :

- 65 % du coefficient machine sur laquelle ils sont commandants de bord,
- 35 % du coefficient machine sur laquelle ils sont copilotes.

Article 13.3 : Coefficient de fonction (Cf)

Chaque PNT, selon sa fonction dans l'entreprise, reçoit un coefficient de fonction tel que défini ci-dessous :

Fonction	Coefficient de fonction (Cf)
Commandant de bord CDB	1
Officier Pilote OPL	0,7
Officier Pilote OPL lâché	0,72
Navigant Bi-qualifié	1

Article 13.4 : Coefficient de licence (Cl)

CPL-IR	0,85
ATPL non utilisé autre que réacteur	0,90
ATPL utilisé sur avion de moins de 20 places	0,95
ATPL utilisé autre que réacteur	1
ATPL non utilisé réacteur de moins de 20 tonnes	
ATPL utilisé réacteur de plus de 20 tonnes	

Il est entendu que les licences mentionnées ci-dessus sont les licences françaises.

Article 13.5 : Coefficient Classe (Cc)

A la date d'engagement dans l'entreprise en qualité de personnel navigant technique, le coefficient classe est valorisé suivant le nombre d'heures de vol avion qu'il a effectué antérieurement, selon le tableau suivant :

Heures de vol

Coefficient Classe

Moins de 1400 heures de vol	1,00
+ 1400 heures de vol	1,01
+ 2800 heures de vol	1,02
+ 4200 heures de vol	1,03
+ 5600 heures de vol	1,04
+ 7000 heures de vol	1,05
+ 8400 heures de vol	1,06

Le nombre ajouté est le centième de la valeur entière la plus proche du rapport « Nombre d'heures de vol à l'embauche divisé par 1400 ».

Le changement de coefficient s'effectue au 1er janvier de chaque année dans les conditions prévues par l'article 14.18.

Un navigant peut descendre de coefficient classe à la suite d'un changement de fonction. Toutefois, l'application de cette règle ne peut entraîner de diminution de salaire sauf demande de l'intéressé, de déclassement et dans le cas de sanction.

Le coefficient de classe acquis dans la fonction CDB est retenu pour un classement d'OPL.

Le coefficient de classe acquis dans la fonction OPL n'est pas retenu pour un classement CDB. Dans ce cas, l'entrée dans la fonction CDB se fait par un coefficient de classe égal à 1,00.

Article 14 : Rémunération

Article 14.1 : Généralités

La rémunération du PNT est constituée de la somme d'une partie appelée " FIXE " et d'une partie appelée " ACTIVITE " constituée de primes horaires (Ph).

Le FIXE et l'ACTIVITE sont déterminés par le produit des coefficients et de l'unité de salaire (Us) dont la valeur est définie ci-dessous.

Article 14.2 : Unité de salaire (Us)

L'unité de salaire (Us) servant de base au calcul des salaires du PNT est fixée à :

6834,80 FCP à compter de la date d'application de la présente annexe.

L'unité de salaire évolue de manière collective lors des augmentations de salaire annuelles prévues à l'article 14.17.

Article 14.3 : FIXE

Le FIXE est égal à 67 fois le produit des coefficients de licence, fonction, classe et ancienneté par l'unité de salaire :

$$\text{FIXE} = 67 \times \text{Cl} \times \text{Cf} \times \text{Cc} \times \text{Ca} \times \text{Us}$$

Article 14.4 : Prime horaire (Ph)

La prime horaire (ou prime par unité horaire) est égale au produit des coefficients licence, fonction, machine, classe et ancienneté par l'unité de salaire et par 0,78 :

$$\text{Ph} = \text{Cl} \times \text{Cf} \times \text{Cm} \times \text{Cc} \times \text{Ca} \times \text{Us} \times 0,78$$

Article 14.5 : ACTIVITE

L'ACTIVITE est égale au produit de 169 primes horaires : $\text{ACTIVITE} = \text{Ph} \times 169$

Article 14.6 : Prime horaire de vol (Phv)

La prime horaire de vol est égale à :

$$\text{Phv} = \frac{\text{ACTIVITE}}{68,25}$$

Article 14.7 : Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité (SMMGPA)

Le salaire mensuel minimum garanti en position d'activité est égal à la somme du FIXE et de 169 primes horaires, correspondant à 68,25 H de vol sur avions à hélice :

$$\text{SMMGPA} = \text{FIXE} + 169 \text{ Ph} \quad \text{Pour } 68,25 \text{ primes horaires de vol}$$

$$\text{soit} = \text{FIXE} + \text{ACTIVITE}$$

Ce montant de primes horaires de vol est réduit d'autant de 1/30^{ème} que de jours passés en position d'immobilisation sur ordre ou de congé, maladie, maternité ou accident au cours du mois considéré, ainsi que d'une façon plus générale que de jours correspondant aux situations administratives énumérées ci-après :

- suspension avec solde,
- arrêt provisoire de vol,
- Internement, détention, captivité,
- mise à pied,
- période militaire,
- mise en disponibilité,
- suspension sans solde,
- mise à pied sans solde,
- grève.

Article 14.8 : Complément de salaire mensuel minimum garanti en position d'activité

Tout dépassement du minimum garanti en position d'activité donne droit au versement d'un complément de forfait tel que :

Complément de forfait d'heures de vol =

$$\frac{(\text{FIXE} + \text{ACTIVITE}) \times \text{nombre d'heures de vol supérieur à } 68,25}{68,25}$$

Article 14.9 : Salaire mensuel minimum garanti (SMMG)

Le salaire mensuel minimum garanti auquel il est fait référence en cas d'inaptitude prononcée par le CEMPN ou maternité est calculé sur la base mensuelle de 50 primes effectives de vol, à raison de 1/30^{ème} par jour d'inaptitude ou de maternité tel que :

$$\text{SMMG} = \text{FIXE} + \frac{\text{ACTIVITE} \times 50}{68,25}$$

Article 14.10 : Salaire en cas de maladie ou d'accident

En cas de maladie ou d'accident, il est fait application des dispositions légales et réglementaires prévues en la matière ainsi que celles prévues au régime général de la caisse de prévoyance sociale.

Article 14.11 : Immobilisation sur ordre

Lorsqu'un navigant technique est immobilisé sur ordre plus de 2 jours dans un mois,

consécutifs ou non, se chevauchant sur 2 mois, il perçoit au titre des primes de vol et pour chaque jour d'immobilisation $1/30^{\text{ème}}$ de :

68,25 primes horaire de vol.

Lorsque, dans un mois donné, une période d'immobilisation sur ordre inférieure ou égale à deux jours ne donne pas lieu à la rémunération prévue, la réduction par $1/30^{\text{ème}}$ (prévue à l'article 14.7) sur le salaire minimum garanti en position d'activité ne doit pas être effectuée.

Article 14.12 : Heures de nuit

Outre son paiement au taux d'heure de jour, chaque heure de vol effectuée de nuit donne lieu à versement d'une majoration de 50% de la prime horaire de vol.

Cette majoration n'entre pas dans la comparaison du minimum garanti en position d'activité.

Article 14.13 : Heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires est effectué mensuellement et donne lieu à majoration de 25 %. Toute heure au-delà de 82,25 heures est majorée à 50%.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a lieu au-delà :

- de 68,25 heures sur avions à hélices,
- réservé sur avion à réaction,
- toutefois, ce seuil est réduit d'autant de $1/30^{\text{ème}}$ que de jours éventuellement passés par le membre du PNT, au cours du mois considéré en position de non activité aérienne (maladie, accident, congés annuels, maternité), ce seuil ne pouvant cependant, en aucun cas, être inférieur à 25 heures de vol réelles sur avion.

Les arrêts maladie sur jour de repos n'abaissent pas le seuil.

Article 14.14 : Prime de fonction

Lorsqu'un PNT exerce dans l'entreprise des fonctions d'encadrement ou d'instruction, une prime de fonction définie contractuellement dans l'entreprise lui est attribuée pendant la durée de ladite responsabilité.

Article 14.15 : Dispositions particulières à la journée du 1er mai

En application de la réglementation, la rémunération d'un personnel navigant en service la journée du 1er mai est majorée comme suit :

- le nombre d'heures de vol x Prime horaire de vol,
- le nombre d'heures de nuit x moitié de la Prime horaire de vol,
- $1/30$ du FIXE.

Article 14.16 : Rémunération des heures de simulateur

Les heures de simulateur sont comptabilisées en heures de vol. Les heures de simulateur comprises entre 21h00 et 05h00 locale sont comptabilisées comme heures de nuit.

Article 14.17 : Révision annuelle des salaires

La révision annuelle des salaires issue des négociations fixées par l'article 36 du tronc commun de la Convention collective s'applique chez les PNT par une revalorisation de l'unité de salaire.

Article 14.18 : Evolution des salaires au titre de l'avancement

L'avancement est l'augmentation du salaire de base (fixe + activité) dans un même emploi.

Cette augmentation correspond à une augmentation du coefficient classe (Cc) du PNT d'un pourcentage défini lors des négociations annuelles prévues par l'article 36 du tronc commun de la Convention collective.

Les modalités d'application de l'avancement sont définies par accords d'entreprise au sein de chaque entreprise.

Article 15 : Classement professionnel

Dans chaque entreprise, il est établi au 1^{er} janvier de chaque année, une liste de classement professionnel qui sert de base aux désignations pour les actes de carrière de l'année commencée.

Par acte de carrière, il faut entendre toute désignation ayant un effet durable sur la carrière du navigant dans sa spécialité.

Sont considérés comme actes de carrière :

- le changement de fonction (officier pilote à commandant de bord) ;
- le changement de machine ;
- le changement de machine et de fonction (commandant de bord à officier pilote avion supérieur) ;
- l'affectation temporaire.

Les critères retenus lors de leur établissement sont les suivants :

- Licences :

- o CPL IR : 10 points
- o ATPL pratique non utilisé : 12 points
- o ATPL pratique utilisé : 15 points

- Activité dans la compagnie (Point par mois d'activité dans la compagnie) :

	ATPL	CPL IR MCC
CDB Avion > 20 pax	1	0
CDB Avion < 20 pax	0,9	0,8
OPL Avion > 20 pax	0,8	0,8
OPL Avion < 20 pax	0,7	0,7
OPL en AEL	0,6	0,6
Stagiaire Toutes machines	0,5	0,5

Article 16 : Utilisation du classement professionnel

La liste de classement professionnel ne peut entrer en jeu que si un poste pouvant faire l'objet d'un acte de carrière tel que défini ci-dessus, est déclaré vacant par l'entreprise. L'entreprise définit les conditions administratives et techniques pour chaque acte de carrière et en informe les délégués du personnel et les délégués syndicaux représentants les PNT.

Pour chaque type d'acte de carrière, l'entreprise extrait de la liste de classement professionnel les PNT ne répondant pas aux conditions administratives et techniques

nécessaires ou présentant une inaptitude professionnelle vis-à-vis de l'acte de carrière considéré.

L'entreprise procède aux désignations des intéressés dans l'ordre décroissant de la liste ainsi adoptée, jusqu'à concurrence de 75 % des postes à pourvoir. L'entreprise se réserve la possibilité de pourvoir, au choix, aux postes restants.

La direction de l'entreprise est en droit d'exiger des navigants qu'ils acceptent, sauf cas de force majeure, les désignations faites par l'entreprise sous peine de perdre toute priorité dans les désignations ultérieures pour l'acte de carrière considéré et pour l'année calendaire en cours.

Pendant la durée des stages, les navigants sont rémunérés aux taux de l'immobilisation sur ordre.

Article 17 : Particularité des conditions d'emploi du P.N.T. féminin

Conformément au code du travail de Polynésie française, tout employeur est tenu de n'exercer, à qualification égale, aucune discrimination notamment pour l'embauche et les conditions de travail entre le PNT féminin et masculin.

Les seules particularités d'emploi du PNT féminin liées à la maternité sont-celles prévues au présent article.

Dès que la grossesse est connue, l'intéressée est reçue par le médecin du CEMPN, qui décidera de son aptitude ou de son inaptitude temporaire de vol en fonction des règles applicables et la santé de la salariée.

Dans les quinze (15) jours qui suivent son inaptitude temporaire de Vol, elle peut demander à être affectée à un emploi au sol, pendant cette période d'inaptitude.

Le régime de rémunération est ainsi déterminé :

a) En cas d'emploi au sol

Salaire minimum garanti en position d'activité, les périodes éventuelles d'interruption pour maladie étant rémunérées sur la base du salaire " maladie " (voir article 14.10) pour un poste au sol à temps plein. Dans le cas où l'intéressée dispose d'un emploi au sol à temps partiel, ce salaire sera calculé au prorata du temps travaillé.

b) Dans les autres cas

Salaire mensuel minimum garanti "50 primes de vol", (voir article 14.9) intégralement pendant le mois au cours duquel survient l'inaptitude et les trois mois suivants, à 50 % pendant les trois mois suivant cette première période.

c/ Pendant la durée du congé de maternité légal :

L'intéressée bénéficiera du maintien de sa rémunération égale au FIXE plus ACTIVITE.

Ces périodes étant rémunérées, elles sont considérées comme travail effectif au regard de l'ancienneté administrative et professionnelle.

Sauf demande particulière de sa part, conformément à la législation en vigueur, la réintégration de l'intéressée a lieu à l'issue de la période post-natale. Elle reprend son emploi précédent après avoir bénéficié, le cas échéant, du stage de réadaptation au renouvellement de sa licence.

Il est accordé aux mères de famille ayant un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans à charge, un supplément annuel de congés payés d'un jour calendaire par enfant.

Article 18 : Disponibilité sans solde pour formation

Dans la mesure du possible et en tenant compte des impératifs d'exploitation, l'entreprise doit faciliter aux navigants qui en font la demande l'accès aux stages professionnels théoriques ou pratiques, en vue de l'obtention d'une licence supérieure.

Dans le cas d'un tel stage fait à la demande du navigant, l'intéressé est placé en disponibilité sans solde et continue de progresser normalement sur la liste de classements professionnels. Il sera tenu compte de ces périodes de stage pour le calcul de son ancienneté dans la limite de 6 mois maximum.

Les dispositions concernant la formation professionnelle doivent, par ailleurs, être appliquées pour favoriser les candidatures internes aux postes à pourvoir.

Article 19 : Activité - Accident - Maladie

L'activité est la position du navigant qui tient effectivement et normalement son emploi. Sont, en outre, considérées en position d'activité, les navigants dans les situations légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui le prévoient tel que notamment congé annuel ou exceptionnel, maladie et accident, internement, détention ou captivité visés par les articles L6523-14 du code des transports et l'article R 423-3 du CAC.

Article 19.1 : Accident du travail et de trajet reconnu comme accident du travail - maladie imputable au service

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie imputable au service, subie ou contractée en service, ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires prévues en la matière ainsi que celles prévues par le régime général de la caisse de prévoyance sociale.

Article 19.2 : Inaptitude physique ou mentale prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile ou par le médecin du travail

Sous réserve de l'application de l'article 22, la constatation de l'inaptitude définitive au vol prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile ou par le médecin du travail consécutive à l'accident ou à la maladie, entraîne la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente annexe.

Article 19.3 : Accident - Maladie.

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées par l'intéressé, dès que possible, par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Article 20 : Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires prévues par la loi sur le recrutement et provoquées à la seule initiative des autorités militaires, le navigant est rémunéré sur la base du salaire minimum garanti en position d'activité déduit de la solde qu'il a éventuellement perçue.

Article 21 : Congés payés

La durée des congés payés du membre d'équipage est déterminée à raison de 4 jours calendaires (jours ouvrables et jours non ouvrables) par mois de présence dans la compagnie.

La période de prise de congés commence le 1er janvier de l'année et se termine le 31 décembre de la même année.

Un jour de congé pris, qu'il soit ouvrable ou non ouvrable, équivaut à 1/30^{ème} dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Article 22 : Reclassement

Les entreprises seront tenues de prendre toutes dispositions permettant, compte tenu des aptitudes requises, de proposer certains emplois aux navigants techniques atteints d'une incapacité (prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile) imputable au service.

Cette obligation ne s'applique pas aux navigants techniques :

- Ayant atteint les conditions d'accès à leur pleine retraite CPS ou CRPN
- Ayant atteint l'âge normal de départ à la retraite de la CPS.

Article 23 : Age limite de cessation de service

Le maintien en activité du PNT ne peut se prolonger au-delà du dernier jour du mois au cours duquel le navigant intéressé atteint la limite d'âge pour exercer la fonction de pilote ou de copilote, telle que définie par la législation en vigueur.

Le PNT concerné devra prévenir l'entreprise avec un préavis 3 mois de ses intentions de faire valoir ses droits à la retraite ou de demander la possibilité de rechercher un reclassement au sol.

Dans le cas où aucun accord n'est trouvé pour un reclassement, la rupture de contrat sera effective.

Article 24 : Régime de retraite complémentaire

Les personnels navigants techniques bénéficient des régimes de retraite complémentaire grâce à l'affiliation de chaque entreprise à la Caisse de retraite du personnel navigant (CRPN).

En cas de maladie longue durée, l'entreprise prend des dispositions pour maintenir une garantie minimale de cotisations retraite.

Fait à Faa'a en vingt exemplaires, le 16 octobre 2018,

SIGNATAIRES

Pour AIR TAHITI,

Pour AIR ARCHIPELS

Pour V'ATAL ,

M. VIVISH

F. LAUMONIER

M. VIVISH

Pour le **SPSA/PF**,

Pour le **CSIP**,

Pour **OTAH**,

A. TEXIER

C. EHUMOANA

C. LE GAYIC

L. TIFFENAT

V. RAAPOTO

Pour la **CSTP/FO**,

Pour **O OE TO OE RIMA**,

Pour **A TI'A I MUA**,

~~T. MARIASSOUCE~~ P. GALENON

C. LAGARDE

A. TERIINOHORAI

Y. MARERE

T. YAN

Pour le **SACTA**,

Pour le **SPNTPF**,

Pour le **S.N.P.L. France ALPA**,

~~J. LEBEAU~~

K. LUCAS

A. DAVID

Pour le **SATA**,

Pour le **SAAPF**,

Pour le **SAPAI**,

~~S. BOULOC~~

M. SNOW

M. TOOMARU

Pour le **SA.PNT.AT**,

Pour le **SPeNCAT**,

F. JOJON

T. DENJEAN

CONVENTION COLLECTIVE DU TRANSPORT AERIEN
EN POLYNESIE FRANÇAISE

ANNEXE IV - PERSONNELS NAVIGANTS COMMERCIAUX

Entre :

- La Société **AIR TAHITI**, représentée par son Directeur Général, Monsieur Manate VIVISH ;
- La Société **AIR ARCHIPELS**, représentée par son Directeur Général, Monsieur Franck LAUMONIER ;
- **L'Association des Transporteurs Aériens Locaux (ATAL)**, représentée par son Président, Monsieur Manate VIVISH ;

D'une part,

Et :

- Le Syndicat **CSTP/FO**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Patrick GALENON et par son délégué syndical Monsieur Terenui MARIASSOUCÉ ;
- Le Syndicat **CSIP**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Patrick TAAROA et par son délégué syndical Madame Caroline EHUMOANA ;
- Le Syndicat **A TIA I MUA**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Tu YAN et par son délégué syndical Monsieur Yvhan MARERE ;
- Le Syndicat **OTAHI**, représenté par sa Secrétaire Général, Madame Lucie TIFFENAT et par son délégué syndical Mademoiselle Vahineiti RAAPOTO ;
- Le Syndicat **O OE TO OE RIMA**, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Atonia TERIINOHORAI et par son délégué syndical Monsieur Charles LAGARDE ;
- Le Syndicat **SPSA/PF**, représenté par Monsieur André TEXIER ;
- Le Syndicat **SAPAI**, représenté par Monsieur Michel TOOMARU ;
- Le Syndicat **SACTA**, représenté par Monsieur Julien LEBEAU ;
- Le Syndicat **SPeNCAT**, représenté par Madame Titalna DENJEAN ;
- Le Syndicat **SPNTPF**, représenté par Monsieur Kehea LUCAS ;
- Le Syndicat **SNPL France ALPA**, représenté par Monsieur Arnaud DAVID ;
- Le Syndicat **SA.PNT.AT**, représenté par Monsieur Frédéric JOJON ;
- Le Syndicat **SATA**, représenté par Madame Sandrine BOULOC ;
- Le Syndicat **SAAPF**, représenté par Mademoiselle Mariana SNOW ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application de l'annexe

La présente annexe détermine les clauses particulières applicables aux personnels navigants commerciaux affectés à des liaisons régionales et domestiques, sur tous types d'aéronefs pour lesquels il est qualifié.

Elle précise et complète, en tant que de besoin, les dispositions du code des transports, du code de l'aviation civile, du code du travail de Polynésie Française et des textes réglementaires pris pour leur application.

Sa base principale d'affectation est située sur le territoire de la Polynésie Française.

Article 2 : Avantages acquis

La présente annexe ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les salariés antérieurement à sa date d'application.

Elle s'applique de plein droit aux contrats individuels en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

Les dispositions de la présente annexe ne font pas obstacle aux accords individuels ou collectifs plus favorables qui peuvent déjà exister ou être conclus postérieurement à sa signature.

Article 3 : Disponibilité en vue de l'exercice des fonctions représentatives du personnel**Article 3.1 Détermination des heures de délégation**

Les représentants du personnel navigant commercial bénéficient d'un crédit d'heures de délégation alloué par les dispositions légales en vigueur. Ainsi, au regard des effectifs de l'entreprise, des résultats des élections professionnelles et des désignations, le crédit d'heures pour les mandats des PNC est égal au nombre ci-dessous :

- Membre titulaire du CE : 10 heures sol
- Délégué du personnel titulaire : 15 heures sol
- Délégué syndical : 10 heures sol
- Représentant syndical au CE : 10 heures sol
- Membres du CHSCT : 15 heures sol.

Article 3.2 : Palement des heures de délégation

Pour le personnel navigant, il est admis qu'à cette durée de travail effectif, prévue pour le personnel au sol, correspond une durée mensuelle moyenne de 68,25 heures de vol.

À ce titre, les heures de délégation du personnel navigant sont déterminées selon le barème suivant :

$$HD_{PN} = HD_{PS} \times \frac{TM_{PN}}{TM_{PS}}$$

- HD_{PN} = crédit d'heures du personnel navigant
- HD_{PS} = crédit d'heures défini par la législation
- TM_{PN} = durée du travail mensuel moyen personnel navigant, soit 68,25 heures
- TM_{PS} = durée du travail mensuel moyen personnel au sol, soit 169 heures.

Le résultat de cette formule est arrondi au centième supérieur.

Bien qu'un horaire et un lieu de travail variables ne puissent entraîner d'entrave aux missions et attributions des Institutions représentatives, et que l'exercice des mandats correspondants suppose la disponibilité du titulaire, il est convenu que cette activité sera réalisée en dehors du temps de service vol programmé sans qu'elle ne soit planifiée et ce, afin de ne pas pénaliser l'exploitation.

Tout membre d'une institution représentative devra transmettre son relevé des crédits d'heures de délégation à son responsable hiérarchique.

Le temps de délégation est payé comme du travail effectif ; le salarié protégé ne doit subir aucune perte de salaire. Le crédit d'heures s'ajoute à l'activité mensuelle des représentants sans incidence sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Si le forfait d'activité mensuelle est dépassé, les heures de délégation qui ne sont pas prises en compte sont payées, à échéance normale (le mois suivant), sans majoration.

Compte tenu de la particularité de l'exploitation, les heures de délégation, dans la limite du quota mensuel, pourront être réparties entre le titulaire et son suppléant par accord entre eux, sous réserve d'en informer la direction.

Article 3.3 : Réunions périodiques

Seules les réunions mensuelles du Comité d'Entreprise et des délégués du personnel, les réunions du CHSCT et les réunions extraordinaires à l'initiative du chef d'entreprise sont prises en compte dans le planning individuel des membres des Institutions représentatives. Les réunions mensuelles et exceptionnelles à l'initiative de la Direction sont assimilées à du travail effectif et pris en compte pour le calcul de la durée du travail et des heures supplémentaires. Elles sont décomptées en prime horaire de vol (Phv) ou en abaissement de seuil des heures supplémentaires dans les conditions définies par chaque entreprise.

En cas d'absence d'un PN à une réunion, la rémunération de cette activité ne lui sera pas versée. Si il n'a aucune autre activité programmée le même jour et sans certificat médical, il sera programmé en absence injustifiée s'il ne prévient pas de son absence la veille avant 16h00.

Lorsqu'un PN est sorti de repos règlementaire, suite à une réunion à l'initiative de l'employeur, son repos sera déplacé dans le respect des règles de programmation du repos.

Article 4 : Affectation temporaire

Article 4.1 : Règles générales

En cas d'affectation temporaire hors du champ d'application géographique du régime général de la caisse de prévoyance sociale, l'entreprise prend les mesures nécessaires pour que les garanties dont bénéficie le navigant au moment de l'affectation soient maintenues, ou que lui soient assurées des garanties analogues.

A défaut d'accord spécifique avec le salarié concerné et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, les conditions de l'affectation temporaire prévalent, en fonction de la durée :

- pendant le premier mois, une indemnité de déplacement incluant le logement,
- au-delà de ce mois, un logement ou à la demande du salarié, son indemnisation
- le transfert de la famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNC) sur demande de l'intéressé lorsque la durée de l'affectation est supérieure à 1,5 mois

consécutifs hors de la Polynésie française ou à 4 mois consécutifs à l'intérieur de la Polynésie française,

- un supplément en poids équivalent à la franchise bagage,
- un moyen de transport par équipage PN.

Ces conditions doivent assurer au navigant un niveau de vie et de confort tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée, du coût de la vie du pays où le navigant est détaché ou affecté. Dans les conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail au PN doivent être prises.

Les frais de séjour ou de mission exposés par le navigant au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

Un employeur ne peut envoyer un navigant en mission dans des zones qui peuvent affecter la santé du navigant tels que les épidémies, radioactivité, et les zones de trouble, de conflit ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le navigant.

Si l'état d'un risque d'épidémie, de radioactivité, de trouble, de conflit ou de guerre apparaît pendant l'exécution de la mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.

En cas de maladie ou d'accident immobilisant le navigant, la compagnie garantit, à son initiative, sur attestation médicale, le transport du conjoint ou du plus proche parent. En cas de maladie ou d'accident grave supposant une intervention spécialisée, non disponible sur le lieu de l'affectation, le navigant est rapatrié à sa base principale, sur sa demande et dès que possible, ainsi que les membres de sa famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNC).

En cas de décès du navigant, les frais de retour du corps, ainsi que ceux de sa famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNC), sont supportés par l'employeur sur présentation des justificatifs.

En cas de licenciement au cours d'une affectation temporaire ou d'un détachement le retour à la base du navigant et de sa famille (conjoint ou concubin et enfants à charge du PNC) est à l'initiative et à la charge de l'employeur.

En cas d'internement, détention ou captivité d'un membre d'équipage à l'occasion du service et aussi longtemps qu'il ne sera pas établi qu'il s'agit de la conséquence d'un délit de droit commun imputable à l'intéressé, l'employeur d'origine fournit l'assistance administrative, juridique et financière nécessaire à la libération du navigant.

L'employeur est tenu d'engager les démarches nécessaires en vue de fournir au salarié expatrié ou en voie d'expatriement les différents titres exigés par la réglementation du pays concerné. En cas de refus des autorités, le rapatriement du navigant est à la charge de l'employeur.

Article 4.2 : Affectation temporaire (dans le cadre du contrat de travail)

Si les conditions d'emploi (hors base d'affectation) sont conformes à son contrat de travail et s'il continue à bénéficier des mêmes avantages au sein de son entreprise (classements professionnels, promotion, rémunération), tout navigant peut recevoir une affectation

temporaire, d'une durée expressément indiquée de 1 semaine à 6 mois et au-delà avec son accord, dans sa propre entreprise ou dans une autre entreprise française ou étrangère et, dans ce dernier cas, sauf obstacle majeur présenté à cette occasion par l'intéressé, en ou hors territoire de la Polynésie française.

Le navigant peut refuser une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose pour une raison motivée.

Un avenant au contrat de travail est obligatoirement établi précisant les conditions de l'affectation temporaire qui sont au moins équivalentes à celles de l'entreprise et au minimum :

- La nouvelle base d'affectation du navigant,
- La durée de l'affectation temporaire et sa date d'effet,
- L'indemnité de séjour en cas d'expatriation qui sera fixée avec les délégués syndicaux de la corporation,
- Les conditions d'emploi et de rémunération,
- La prise en charge des frais de retour en cas de décès ou de licenciement,
- Les congés accordés en fin de séjour et les conditions de rapatriement,
- En cas de licenciement, le droit pour l'intéressé, sauf renonciation de sa part, d'être rapatrié avant l'expiration du préavis et aux frais de l'employeur.

L'affectation temporaire s'entend pour une durée supérieure à une semaine, la désignation se faisant :

- par volontariat, par ordre décroissant d'ancienneté,
- en cas de carence de candidature, dans l'ordre croissant d'ancienneté, en tenant compte des affectations temporaires que le PNC aura déjà fait et dans ce cas la durée de l'affectation est limitée à six mois maximum. Toutefois, le navigant n'est pas tenu d'accepter une affectation temporaire supplémentaire, dès lors que les autres personnels de même spécialité n'ont pas fait l'objet du même nombre d'affectations.

Article 5 : Formation amortissement

Les formations nécessaires, directement liées aux spécificités d'exploitation propres à l'entreprise sont prises en charge par elle.

Amortissement des frais de formation

Tout navigant qui a bénéficié d'un investissement de formation à la charge de l'Entreprise est tenu à l'amortissement de cette formation ou, à défaut, au paiement du dédit proportionnel à la somme investie, au prorata de l'amortissement non effectué de son fait.

Les règles générales d'amortissement sont fixées annuellement par l'Entreprise et communiquées aux délégués du personnel.

Une convention de dédit formation sera obligatoirement signée.

Les stages d'adaptation en ligne ne donnent pas lieu à amortissement (sauf formation initiale à la suite de l'embauche).

Article 6 : Préavis en cas de démission ou de licenciement autre que faute lourde

Le PNC démissionnaire dispose d'un préavis de 2 mois.

Le préavis du PNC licencié est régi dans l'article 30 du Tronc Commun de la Convention Collective.

Pendant la durée du préavis, et afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi, le PNC bénéficiera de 4 jours 1/2 calendrier par mois rémunérés, hors activité et hors repos à moins qu'il ne préfère en bénéficier globalement, à concurrence de 9 jours calendrier imputables sur la fin du délai-congé. Les absences ne peuvent entraîner, pour chacun des mois considérés, une rémunération inférieure au salaire global mensuel moyen du navigant calculé sur la base des trois derniers mois de salaires effectivement perçus.

Il devra prévenir la compagnie au moins trois (3) jours avant de l'utilisation de ces jours.

Les jours de non programmation accordés au titre de délai-congé n'entraînent pas d'abattement du repos périodique.

En cas d'inobservation du délai-congé par le navigant ou son employeur, et sauf accord contraire des parties sur ce point, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité compensatrice calculée au prorata de la durée restant à courir sur la base du salaire global mensuel moyen du navigant considéré, tel qu'il s'établit à l'issue du dernier mois ayant précédé la notification de dénonciation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties. L'employeur est libéré de l'obligation de préavis, à la demande du salarié licencié, en cas de recrutement de celui-ci par un autre employeur.

Article 7 : Licenciement pour motif économique

Article 7.1 : Ordre des licenciements

Dans le respect des critères prévus par l'article LP 1222-13, sont d'abord concernés les membres du PNC non confirmés dans l'entreprise.

Sont ensuite concernés les membres du PNC les moins anciens dans l'entreprise et ceux qui totalisent le moins de points par rapport aux charges de famille et aux qualifications professionnelles.

Si malgré les critères retenus ci-dessus, le nombre reste insuffisant, le choix se fera entre le reste des PNC ayant le moins d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 7.2 : Règles applicables à la procédure

Dans le cas d'un licenciement motivé par des raisons économiques et conjoncturelles, après épuisement de la procédure édictée à l'article 32.1 du tronc commun, le délai à respecter entre l'information des délégués du personnel du PNC et la décision définitive de l'employeur, est de :

- quinze (15) jours lorsque le nombre de licenciement envisagé, est inférieur à dix pour cent (10%) de l'effectif total du PNC
- un (1) mois lorsque le nombre de licenciement envisagé, est égal ou supérieur à dix pour cent (10%) de l'effectif total du PNC.

Dans le cas d'un licenciement dû à une opération de restructuration interne de la compagnie, le délai à respecter entre l'information des délégués du personnel du PNC et la décision définitive de l'employeur, est de :

- un (1) mois lorsque le nombre de licenciement envisagé est inférieur à dix pour cent (10%) de l'effectif total du PNC

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciement envisagé est égal ou supérieur à dix pour cent (10%) et inférieur à quarante pour cent (40%) de l'effectif total du PNC
- trois (3) mois lorsque le nombre de licenciement envisagé est supérieur à quarante pour cent (40%) de l'effectif total du PNC.

Dans ces cas de licenciement précité, « l'effectif total » comprend les PNC travaillant pour l'entreprise concernée.

Article 7.3 : Indemnité pour licenciement économique

En cas de licenciement économique, il sera alloué au navigant licencié ne remplissant pas les conditions d'accès à sa pleine retraite CPS et CRPN, une indemnité calculée sur la base d'1 mois de salaire par année de service effectif dans la compagnie, avec un plafond de 12 mois, valable jusqu'à la 18^{ème} année incluse, plus un demi-mois du salaire pour la 19^{ème} année complète d'ancienneté, plus 1 mois du salaire par année d'ancienneté complète à partir de la vingtième année.

Le salaire défini servant de base de calcul est la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois précédant le mois de départ à l'exclusion des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, Intéressement,...) et de toutes les sommes versées au titre de remboursement de frais.

Article 7.4 : Réembauchage

Les PNC compris dans un licenciement d'ordre économique, reclassés ou non dans l'entreprise, bénéficient d'une priorité de réembauchage dans l'emploi de PNC avec l'ancienneté acquise au jour du licenciement durant un délai de deux ans à compter de la date du dernier jour de leur préavis de leur licenciement.

Article 7.5 : Indemnité de licenciement pour raison autre qu'économique

Hors les cas suivants :

- licenciement pour faute lourde
- départ à la retraite pris à l'initiative du salarié

Le PNC licencié aura droit, dès la première année, à une indemnité de licenciement équivalente à :

- 2/5^{ème} du salaire par année de présence de la première à la dixième année
- 1/4^{ème} du salaire par année de présence au delà de la dixième année.

L'indemnité est plafonnée à huit mois de salaire.

Le salaire défini servant de base de calcul est la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois précédant le mois de départ, à l'exclusion des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, Intéressement,...) et de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais.

Cette indemnité est versée avec le dernier salaire dû. A la demande du salarié, le fait générateur étant la décision de licenciement, le paiement de l'indemnité pourra être lissé pendant les mois de préavis.

Des dispositions plus favorables au sein de chaque entreprise relatives à l'indemnité de licenciement peuvent être mises en place.

Article 8 : Conditions d'emploi

Article 8.1 : Généralités

Responsabilités de l'exploitant :

La responsabilité de l'exploitant est définie dans la réglementation en vigueur. Elle est reprise dans le manuel d'exploitation, notamment les points relatifs à la diffusion des tableaux de service suffisamment à l'avance ainsi qu'à la prise en compte des horaires perturbateurs tels que définis par les dispositions réglementaires en vigueur

Responsabilités des membres d'équipage :

La responsabilité des membres d'équipage est définie dans la réglementation en vigueur. Elle est reprise dans le manuel d'exploitation, notamment le fait qu'ils utilisent au mieux les possibilités et les espaces mis à leur disposition pour leur repos et organisent et utilisent leurs temps de repos à bon escient.

Article 8.2 : Définitions

Les définitions suivantes sont retenues. Lorsqu'elles font appel à la notion de temps, celui-ci peut être exprimé en heures et minutes ou heures et centièmes d'heures. Toutes les définitions ci-dessous s'entendent en temps programmé-exploitation, sauf pour les limites expressément prévues en temps réel.

Jour - semaine - mois - année

Les termes " jour ", " semaine ", " mois ", " année " désignent des périodes civiles telles que définies ci-dessous par opposition à l'expression " période de X jours ou X heures " qui sont des périodes de X heures ou jours consécutifs, ne coïncidant pas obligatoirement avec des périodes civiles.

Jour local : une période de 24h00 commençant à 00h00, heure locale.

Semaine : période civile comprise entre le lundi 00h00 et le dimanche 24h00.

Mois : période civile comprise entre le 1er jour et le dernier jour inclus du mois considéré.

Année : période civile comprise entre le 1er janvier à 00h00 et le 31 décembre suivant à 24h00.

Nuit locale : une période de 08h00 comprise entre 22h00 et 08h00, heure locale. En cas de modifications des dispositions réglementaires, la nouvelle détermination sera applicable sans préjudice, après information préalable des représentants.

Heures de nuit : sont considérées comme heures de vol de nuit les heures effectuées durant la période comprise entre l'heure du coucher et l'heure de lever du soleil à la base d'affectation telles que définies par les tables de la navigation.

Phase basse du rythme circadien : la période comprise entre 02h00 et 05h59 dans le fuseau horaire auquel un membre d'équipage est acclimaté. En cas de modifications des dispositions réglementaires, la nouvelle détermination sera applicable sans préjudice, après information préalable des représentants.

Pause : une période inférieure à un temps de repos, durant un temps de service de vol, exempte de tout service et comptée comme temps de service.

Un jour isolé libre de service : un temps libre de tout service ou de réserve consistant en un jour et deux nuits locales, notifié à l'avance. Un temps de repos peut être inclus dans le jour isolé libre de service.

Un jour blanc : un jour blanc est un jour d'activité d'un Personnel Navigant pour lequel aucune position n'est définie.

Base d'affectation (BPE) : le lieu assigné par l'exploitant au membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement une période de service ou une série de périodes de service et où, dans des circonstances normales l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage.

Etape : la partie d'un TSV comprise entre le moment où l'aéronef quitte son premier emplacement de stationnement en vue de décoller jusqu'au moment où il s'immobilise à l'emplacement de stationnement désigné.

Membre d'équipage en service : un membre d'équipage qui accomplit des services dans un aéronef au cours d'une étape.

Service : toute tâche réalisée par un membre d'équipage pour le compte de l'exploitant, y compris le service de vol, les tâches administratives, le fait de donner ou de suivre une formation, de réaliser ou de subir un contrôle, la mise en place et certaines périodes de réserve à préavis court.

Temps de vol : pour les avions et les motoplans, le temps écoulé entre le moment où l'aéronef quitte son emplacement de stationnement en vue de décoller jusqu'au moment où il s'immobilise à l'emplacement de stationnement désigné, une fois que tous les moteurs sont arrêtés ou que toutes les hélices sont arrêtées.

Heures de vol bloc-bloc : Les heures de vol bloc-bloc correspondent au temps décompté depuis le moment où l'avion quitte le point de stationnement en vue de gagner l'aire de décollage (bloc départ) jusqu'au moment où il s'immobilise lorsque le vol prend fin ou est interrompu (bloc arrivée).

Période de service ou temps de service : une période qui commence lorsqu'un exploitant demande à un membre d'équipage de se présenter en vue d'un service ou de commencer un service et se termine lorsque cette personne est libérée de toutes ses tâches, y compris le service postérieur au vol.

Rotation : un service ou une série de services comprenant au moins un service de vol et des temps de repos hors de la base d'affectation, commençant à la base d'affectation et se terminant au retour à la base d'affectation pour un temps de repos, où l'exploitant n'est plus tenu de mettre un hébergement à la disposition du membre d'équipage.

TSV (Temps de service vol) : une période qui commence lorsqu'un membre d'équipage est tenu de se présenter pour un service, qui comprend une étape ou une série d'étapes, et se termine à la fin de la dernière étape pour laquelle le membre d'équipage est en service, lorsque l'aéronef est immobilisé et que ses moteurs sont arrêtés.

Mise en place : le transport, d'un lieu à un autre, sur instruction de l'exploitant, d'un membre d'équipage qui n'est pas en service, à l'exclusion :

- du temps de trajet entre un lieu de repos privé et le lieu de présentation désigné à la base d'affectation et inversement, et
- du temps nécessaire pour le transfert local d'un lieu de repos au lieu où le service commence et inversement.

Temps de repos : une période continue, ininterrompue et définie, suivant ou précédant un service, pendant laquelle un membre d'équipage est libéré de tout service ainsi que de toute réserve.

Réserve à préavis court à domicile : Jour d'activité d'un membre d'équipage où une période définie de 10h et préalablement notifié pendant laquelle l'exploitant demande à l'équipage de rester disponible et joignable par téléphone pour effectuer un vol, une mise en place ou un autre service sans qu'un repos intervienne entre temps. Le membre d'équipage devra être présent dans l'heure, sauf cas de force majeure, qui suit une convocation téléphonique de l'exploitant.

Hébergement : aux fins d'une période de réserve à préavis court et d'un service fractionné, un lieu tranquille et confortable, fermé au public, dont l'éclairage et la température peuvent être réglés, équipé d'un mobilier adéquat permettant au membre d'équipage de dormir, disposant d'une capacité suffisante pour accueillir tous les membres d'équipage simultanément présents et offrant un accès à de la nourriture et à des boissons.

Hébergement approprié : aux fins d'une période de réserve à préavis court et d'un service fractionné et d'un temps de repos, une pièce individuelle pour chaque membre d'équipage, située dans un environnement calme, équipée d'un lit, suffisamment ventilée, comportant un dispositif de réglage de la température et de l'intensité de l'éclairage et offrant un accès à de la nourriture et à des boissons.

Présentation différée : Le report, par l'exploitant, d'un TSV programmé avant qu'un membre d'équipage n'ait quitté son lieu de repos.

Programmation : Phase de construction des plannings qui se termine au moment de leur publication

Reprogrammation : Phase qui commence dès que les plannings ont été publiés

Article 8.3 : Norme et limitations de l'activité

Ce paragraphe concerne les vols commerciaux, les vols charters, les vols techniques effectués dans le cadre du Certificat de Transport Aérien (CTA) de l'exploitant.

Article 8.3.a Heures vol mensuelles

La norme mensuelle de travail est fixée à 68,25 heures de vol.

Article 8.3.b Limites d'heures par périodes

Le total des temps de service qui peuvent être assignés à un membre d'équipage ne dépasse pas :

- 1) 60 heures de service par période de 7 jours consécutifs;
- 2) 110 heures de service par période de 14 jours consécutifs ;
- 3) 190 heures de service par période de 28 jours consécutifs ;
- 4) 2 000 heures de service par année civile

réparties le plus uniformément possible sur l'ensemble de la période.

Le total des temps de vol pour les étapes assignées à un membre d'équipage en service ne dépasse pas :

- 95 heures de vol sur un mois calendaire ;
- 100 heures de vol par période de 28 jours consécutifs ;
- 900 heures de vol par année civile ;
- 1 000 heures de vol par période de 12 mois civils consécutifs.

Le service après le vol est inclus dans le temps de service.

Article 8.3.c Limites étapes par TSV

Le nombre maximal d'étapes est limité à 6 (six) par TSV.

Le nombre d'étapes peut être porté à 7 (sept) par TSV, dans les trois cas suivants :

- 1) **Sur un vol qui commence et se termine à la BPE dans la même journée et sans aucune escale intermédiaire à la BPE :**
 - **Le membre d'équipage sera programmé en vol le lendemain à condition de respecter les dispositions de l'article 8.3.e «Activité allégée».**

- 2) **Un vol avec un décoller comprenant 7 étapes pourra être planifié de la manière suivante :**
 - **7 étapes le premier jour suivi de 5 étapes au maximum le lendemain ou,**
 - **5 étapes maximum le premier jour suivi de 7 étapes le lendemain,**

Dans ces cas, le troisième jour, il lui sera accordé un jour de repos supplémentaire en sus des jours de repos hebdomadaires prévus.

Pour ces 2 cas, le nombre d'étapes peut être porté à 7 (sept) par TSV, dans la limite d'un vol par trimestre et par PN et pas sur deux semaines consécutives.

- 3) **Dans les cas exceptionnels d'exploitation tels que définis ci-dessous avec l'accord du membre d'équipage :**
 - **QRF pour cause technique,**
 - **Dégagement pour cause de minima opérationnels météorologiques,**
 - **Dépannage technique d'un aéronef.**

Un retour au bloc sans décollage n'est pas considéré comme une étape.

Article 8.3.d Temps de service vol quotidien maximal

Le TSV quotidien maximal est le suivant :

heure de début de TSV	1-2 Etapes	3 Etapes	4 Etapes	5 Etapes	6 Etapes	7 Etapes	8 Etapes	9 Etapes	10 Etapes
0600-1329	13:00	12:30	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00
1330-1359	12:45	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00
1400-1429	12:30	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00
1430-1459	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00
1500-1529	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00
1530-1559	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00	09:00
1600-1629	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00	09:00
1630-1659	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00	09:00	09:00
1700-0459	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00	09:00	09:00
0500-0514	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00	09:00
0515-0529	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00	09:00
0530-0544	12:30	12:00	11:30	11:00	10:30	10:00	09:30	09:00	09:00
0545-0559	12:45	12:15	11:45	11:15	10:45	10:15	09:45	09:15	09:00

Le TSV maximum sera réalisé dans le respect des dispositions règlementaires en vigueur sur le temps de travail.

En dehors du service fractionné, la direction programmera le TSV maximum strictement nécessaire.

Hors service fractionné, pour une rotation unique comprenant une île située à une distance supérieure à 400 NM, le TSV maximum programmé est alors porté à 11h00.

Le membre d'équipage pourra être programmé en vol le lendemain à condition de respecter les dispositions de l'article 8.3.e «Activité allégée» pour tout TSV dépassant 10h00, dans la limite des dispositions règlementaires en vigueur sur le temps de travail dans la limite de 2 (deux) fois par mois et 12 (douze) fois par an.

Une rotation programmée avec découcher dont un TSV est supérieur à 10h00 sur une journée d'activité, sera suivie à l'issue de la mission d'un jour de repos supplémentaire accordé en sus des jours de repos hebdomadaires prévus.

Un membre d'équipage ne peut pas être programmé plus de 3 jours consécutifs sur un temps de service vol qui débute avant 07h30.

Un membre d'équipage ne peut être programmé 2 jours consécutifs sur les vols décollant avant 06h00 du matin.

Article 8.3.e Activité allégée

L'activité allégée sera programmée dans le respect des dispositions suivantes :

- Un début de TS à partir de 12H00 ;
- Une rotation avec 2 PNC de :
 - 3 étapes maximum sur les ISLV ou les Tuamotu Nord ;
 - 2 étapes maximum sur les Tuamotu Est (Anaa, Makemo) ;
- Une fin de TS programmé au plus tard à 20h00 ;

- Pas de service fractionné ;
- Pas de réserve à préavis court à domicile.

Article 8.3.f Service fractionné

La durée de la pause est au minimum de 3h00 en continu, hors déplacement et tâches pré-vol et post-vol ; elle doit être déterminée à l'avance. L'équipage ne peut être dérangé pendant toute la durée de la pause pour quelque raison que ce soit.

Le temps minimum total du déplacement et des tâches pré-vol et post-vol est de 30 minutes.

$TSV < TSV \text{ max} + \frac{1}{2} \text{ pause (hors temps de déplacement)}$

Un hébergement approprié sera mis à la disposition de l'équipage si la pause est supérieure à 6h ou empiétant sur la phase basse du cycle circadien.

Dans les autres cas :

- un hébergement est fourni
- le temps de pause excédant 6h00 ou le temps empiétant sur la phase basse du cycle circadien n'est pas comptabilisé pour l'extension du TSV.

Article 8.3.g Mise en place

Tout le temps consacré à la mise en place est considéré comme temps de service.

La mise en place qui suit la présentation mais précède le vol en service est incluse dans le TSV mais n'est pas considérée comme une étape.

Elle est comptée comme étape dans la limitation du nombre d'étapes par TSV prévue dans l'article 8.3.c.

Tout le temps consacré à la mise en place précédant ou à l'issue d'un vol est compté pour moitié en temps de vol bloc-bloc.

Cela correspond à 50% de la prime horaire de vol.

Article 8.3.h Jours consécutifs d'activité

Il ne peut y avoir plus de 6 jours d'activités consécutifs, sauf en cas de découcher suite à un aléa, le membre d'équipage pourra revenir en fonction sur le 7^{ème} jour et le repos hebdomadaire sera déplacé à l'issue.

Si le PNC ne revient pas directement à la BPE sur son 7^{ème} jour, un jour isolé sans service lui sera accordé en sus des jours de repos hebdomadaires prévus.

L'entreprise s'efforcera de ne pas planifier un PNC sur son 6^{ème} jour :

- sur une rotation de plus de 5 étapes,
- sur une rotation à 1 PNC.

Le jour blanc non déclenché n'est pas pris en compte pour l'application de ces règles.

Article 8.3.i Jours blancs

Un jour blanc est un jour d'activité d'un membre d'équipage pour lequel aucun service n'est défini et il est sans effet sur les limitations de temps de service.

L'activité d'un membre d'équipage en jour blanc peut être modifiée par l'entreprise jusqu'à 18h la veille du jour blanc.

Au-delà de cette butée, le membre d'équipage programmé en jour blanc est libre d'accepter ou non une activité qui lui serait proposée par l'entreprise pour ce jour.

Le membre d'équipage programmé sur un jour blanc est tenu de contacter par téléphone le planning la veille avant 17 heures afin de prendre connaissance d'une éventuelle modification de son activité du lendemain sauf s'il est de repos. Dans ce cas, l'entreprise informera par sms ou par mail le salarié de son activité avant 18h00 la veille. Il appartient au planning de s'assurer de la prise de connaissance de la modification par le salarié.

Article 8.3.j Temps de service

Pour une activité vol, le temps de service se termine :

- A la BPE, forfaitairement 15 minutes après la fin du dernier vol au cours duquel le membre d'équipage est en fonction ;
- Hors BPE, forfaitairement 1 heure après la fin du dernier vol au cours duquel le membre d'équipage est en fonction.

En cas de dépassement des forfaits ci-dessus, le membre d'équipage est responsable de communiquer à l'exploitant dans les meilleurs délais l'heure de fin de service et les raisons du dépassement.

Le temps alloué pour les besoins physiologique doit être de 1 heure. Par conséquent, si le temps de déplacement au logement convenable est de plus de 30 minutes, l'opérateur devrait augmenter la période de repos de 2 fois le montant de la différence du temps de déplacement de plus de 30 minutes.

Article 8.3.k Circonstances imprévues pendant les opérations de vol effectives

En cas de retard le jour J, le ré estimé de la fin du TSV sera basé sur les temps de vol publiés dans le programme d'exploitation de la compagnie.

Article 8.3.l Pouvoir discrétionnaire du CDB

Le pouvoir discrétionnaire du CDB est défini dans la réglementation en vigueur et est repris dans le manuel d'exploitation.

Le TSV max programmé ne peut être augmenté de plus de 2h.

En cas d'utilisation de ce pouvoir par l'équipage, un jour de repos compensatoire lui sera octroyé de préférence le lendemain.

Si le repos compensatoire n'est pas octroyé le lendemain :

- le vol sera de type allégé tel que défini à l'article 8.3.e,
- le repos compensatoire sera donné le surlendemain ou à l'issue des repos ou des visites médicales ou en dernier recours à l'issue des activités de formation qui suivent le jour du dépassement. Il lui sera octroyé un abaissement de seuil de 1/30ème.

Article 8.4 : Temps de Repos

Article 8.4.a Temps de repos minimal avant un TSV

- Le repos minimal devant être accordé avant un TSV commençant à la base d'affectation doit être aussi long que le TS précédent et ne pas être inférieur à 12h00 Incluant au moins une période de 8 heures comprise entre 20h et 8h le lendemain.

- Le repos minimal devant être accordé avant un TSV commençant hors de la base d'affectation doit être aussi long que le TS précédent et ne pas être inférieur à 11h00 dont au moins une période de 8 heures comprise entre 20h et 8h le lendemain.

En cas de circonstances Imprévues avec l'accord du PN la période de 8 heures comprise entre 20h et 8h le lendemain peut ne pas être appliquée si retour direct à la BPE.

- Dans ce cas, le membre d'équipage devra pouvoir dormir 8h en tenant compte des déplacements et besoins physiologiques dont le temps est défini forfaitairement à une heure après le TS précédent et une heure avant le TS suivant. En cas de dépassement des forfaits précités, le membre d'équipage est responsable de communiquer à l'exploitant dans les meilleurs délais l'heure de fin de service et les raisons du dépassement.
- Le repos minimal devant être accordé avant une activité sol ne doit pas être inférieur à 11h. Il inclut au moins une période de 8 heures comprises entre 20 heures et 8 heures le lendemain.

Article 8.4.b. Temps de repos périodique hebdomadaire

Il est accordé un minimum de 10 jours de repos au membre d'équipage par mois complet d'activité programmé à la base d'affectation.

La programmation de ces 10 jours obéit aux minima suivants :

- un minimum de 2 jours consécutifs incluant au minimum un temps d'arrêt bloc-bloc de 60 heures et dont est inclus un repos minimal avant un TSV ;
- un minimum de 4 jours consécutifs incluant au minimum un temps d'arrêt bloc-bloc de 108 heures comprenant le repos minimal avant un TSV. Ce temps d'arrêt bloc-bloc pourra être réduit au maximum à 105 heures dans la limite de 5 fois par an par membre d'équipage ;
- un WE (samedi, dimanche) ;
- l'application des 12 heures d'arrêt supplémentaires lorsque la programmation des jours de repos est inférieure à 4 jours consécutifs.

Une fois programmés avant le début du mois considéré, ces jours de repos périodique hebdomadaire ne peuvent être modifiés sans l'accord du membre d'équipage concerné.

Au cas où le PNC n'a pas un mois d'activité, les jours de repos alloués seront octroyés au prorata de l'activité du mois concerné.

Les prises de repos en dehors de la base principale d'exploitation dans le cadre des missions feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Lorsque la limite des 5 fois par an est atteinte, une unique journée OFF est accordée avant la fin de l'année. Cette journée de repos supplémentaire n'est pas comptabilisée dans les repos mensuels.

Article 8.5 : Conditions d'exploitation

Article 8.5.a. Modifications

Toute modification du programme de vol d'un PN le jour même doit être soumis à l'accord du PN.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur l'exploitant peut aviser une seule fois le PN d'une présentation différée. Celle-ci doit lui être notifiée 2 heures avant le début du TSV programmé avec accusé de réception de la part du PN. Dans ce cas, le début du TSV effectif sera l'heure effective de présentation aux opérations.

Article 8.5.b Activité au sol

Les formations ne peuvent être réalisées sur un jour d'activité vol.

Les activités vol et sol seront réalisées dans un TS de 10h, indépendamment de l'ordre des activités (vol + sol) tout en respectant les autres dispositions réglementaires relatives au temps de travail en vigueur.

Les réunions seront rémunérées par l'addition des heures de vols réalisées et de l'abaissement prévu au plus favorable pour le PNC comme suit :

<u>Objet</u>	<u>Abaissement du seuil</u>
Réunion mensuelle du délégué du personnel	1h
Réunion mensuelle du comité d'entreprise	2h
Réunion du CHSCT	1,5h
Commission d'analyse	2,28h
Participation à un conseil de discipline	1h
Audit	1h
Réunion sur initiative de la direction	1h sol = 0,5h de vol
Commission des congés	2,28h

Les autres journées d'activité sol (formation, autoformation, recyclage, visites médicales, journée administrative, etc....) sont rémunérées en heures fictives sur la base de 1/20^{ème} des heures prévues au forfait activité dès lors qu'elles ne font pas l'objet d'ores et déjà d'une compensation.

Article 8.5.c Réserve à préavis court à domicile

Lorsqu'un membre d'équipage effectue une période de 10h00 de réserve à préavis court, il lui est attribué :

- 1/20^{ème} du seuil de déclenchement des heures supplémentaires en équivalent heures de vol pour le Chef de cabine ;
- 1/15^{ème} du seuil de déclenchement des heures supplémentaires en équivalent heures de vol pour le PNC BASIC.

Le temps de repos minimum après une réserve non déclenchée, est de 12h00 avant un TSV et de 11h00 avant un TS.

En cas de déclenchement, le nombre d'heures le plus favorable pour le membre d'équipage entre l'équivalent d'heures définies ci-dessus et les heures de vol réellement réalisées est retenu.

Dans le cas où un membre d'équipage de réserve est déclenché et que le décollage se fait hors de la période de réserve dans le respect de la réglementation en vigueur, la rémunération appliquée est la suivante :

- paiement de l'équivalent heures de vol et,
- paiement des heures de vol réalisées par la réserve déclenchée.

Article 8.5.d Visite médicale

La visite médicale professionnelle (aéronautique et du travail) est précédée d'une journée de repos accordé à quelque titre que ce soit.

Aucune autre activité ne sera programmée le jour de la visite aéronautique CMPN.

Dans la mesure du possible, la visite professionnelle se fera le même jour que la visite aéronautique.

La visite médicale professionnelle du travail pourra être suivie d'une activité vol dans les conditions suivantes :

- 3 étapes maximum
- Uniquement sur les Tuamotu Nord ou Iles sous le vent.

La visite médicale est à la charge de l'employeur.

Dans ce cas, la rémunération appliquée est la suivante :

- paiement de l'équivalent de la visite médicale et,
- paiement des heures de vol réalisées.

Article 8.5.e Programmation

Après leur publication, les plannings individuels sont réputés être stables, toutefois des modifications peuvent être nécessaires.

Dans ce cas l'information est communiquée personnellement au PNC le plus tôt possible par SMS, mail ou téléphone dès qu'une modification lui sera imposée 48h avant le jour modifié, dans le respect de la vie privée et du repos du PNC.

Passé le délai de prévenance de 48h, le PNC pourra être modifié jusqu'à 18h00 la veille :

- Toutefois les PN ayant décollé avant 18h00 et dont le dernier vol se termine après 18h00 prennent connaissance des éventuelles modifications les concernant intervenues avant 18h00 à l'issue de leur vol.
- le membre d'équipage sera informé le plus tôt possible dès qu'une modification de planning lui sera imposée.
- Dans le cas où le membre d'équipage est en repos ou en congé, il appartient au planning de s'assurer de la prise de connaissance de la modification par le salarié.

Article 9 : Rémunération**Article 9.1 : Temps de travail mensuel**

La norme mensuelle de travail est fixée à 68,25 heures de vol.

Article 9.2 : Contrat de travail

L'embauchage d'un membre du personnel navigant commercial professionnel donne obligatoirement lieu à l'établissement d'un contrat de travail tel que prévu par le tronc commun et qui précise notamment :

- sa date d'effet, la nature du contrat et sa durée,
- l'emploi, la fonction et la base d'affectation,
- la durée de la période d'essai éventuelle,
- sauf pour les contrats d'une durée inférieure à un an, la durée de la période d'essai qui ne saurait excéder 2 mois, renouvelable une fois, durée pendant laquelle les parties sont libres de se séparer sans indemnité ni préavis,

- la catégorie dans laquelle le navigant sera classé ainsi que le salaire minimum mensuel garanti correspondant, la qualification professionnelle,
- les conditions dans lesquelles seront amortis, le cas échéant, les frais de formation ou de qualification conformément à l'article 5 de la présente annexe,
- le lieu de destination finale et le moment à partir duquel la mission est réputée accomplie si le contrat est conclu pour une mission déterminée,
- les conditions dans lesquelles le contrat est résilié en cas de maladie, invalidité ou décès,
- la date et la signature des parties.

Toute modification aux dispositions du contrat de travail doit être soumise, par écrit, à son titulaire préalablement à son application.

Article 9.3 : Contrat à temps partiel

Il pourra être pratiqué les horaires à temps partiel, ces horaires seront fixés et mis en place par accord d'entreprise au sein de chaque entreprise.

Article 9.4 : Grade

Il existe deux grades dans la fonction PNC :

- Hôtesse ou steward
- Chef de cabine.

Article 9.5 : Grilles des salaires

La grille des salaires est la suivante

<u>Grade</u>	<u>Hôtesse ou steward</u>	<u>Chef de cabine.</u>
Fixe	170 639	195 972
Prime horaire de vol	625	1 149
Activité	42 656	78 419
Total Fixe+Activité	213 295	274 391

Article 9.6 : Majoration pour ancienneté

La majoration pour ancienneté est appliquée par un coefficient d'ancienneté qui varie de 1,00 à 1,30

Son salaire de base (fixe et prime horaire) est alors majoré en conséquence.

Le temps effectif passé par le PNC au sein de l'entreprise, déduction faite des périodes non rémunérées autres que celles prévues par le code du travail, détermine l'ancienneté du PNC.

Le coefficient d'ancienneté évolue chaque année le mois anniversaire de l'engagement du PNC.

Le changement de coefficient d'ancienneté s'effectue au 1er du mois en cours si la date anniversaire de son engagement en tant que PNC est au plus tard le 15 du mois et au 1er du mois suivant si la date anniversaire de son engagement en tant que PNC se situe après le 15 du mois.

Article 9.7 : Composition du salaire de base

Le salaire de base du PNC est constitué de la somme :

- de la partie appelée FIXE multipliée par le coefficient ancienneté ;
- de la partie appelée ACTIVITE multipliée par le coefficient ancienneté.
L'ACTIVITE est égale à 68,25 primes horaires de vol.

L'heure de vol utilisée pour la rémunération est celle prévue par le temps de vol bloc-bloc.

Article 9.8 : Changement de grade

Un PNC promu au grade de chef de cabine conserve son ancienneté ; la partie fixe de son salaire de base sera ajustée de manière à ce que son salaire de base (FIXE) corresponde, au minimum, au plus favorable de la grille des salaires ou de son salaire de base (FIXE) en cours.

Article 9.9 : Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité (SMMGPA)

Le salaire mensuel minimum garanti en position d'activité est égal à la somme du FIXE et de l'activité, correspondant à 68,25 H de vol sur avions :

$$\text{SMMGPA} = \text{FIXE} + \text{ACTIVITE}$$

Ce montant de primes horaires de vol est réduit d'autant de 1/30ème que de jours passés en position d'immobilisation sur ordre ou de congé, maladie, maternité ou accident au cours du mois considéré, ainsi que d'une façon plus générale que de jours correspondant aux situations administratives énumérées ci-après :

1. suspension avec solde,
2. arrêt provisoire de vol,
3. internement, détention, captivité,
4. mise à pied,
5. période militaire,
6. mise en disponibilité,
7. suspension sans solde,
8. mise à pied sans solde,
9. grève.

Article 9.10 : Salaire mensuel minimum garanti (SMMG)

Le salaire mensuel minimum garanti auquel il est fait référence en cas d'inaptitude prononcée par le CEMPN est calculé sur la base mensuelle de 50 primes effectives de vol, à raison de 1/30^{ème} par jour d'inaptitude ou de maternité tel que :

$$\text{SMMG} = \text{FIXE} + \frac{\text{ACTIVITE} \times 50}{68,25}$$

Article 9.11 : Immobilisation sur ordre

Lorsqu'un navigant commercial est immobilisé sur ordre plus de 2 jours dans un mois, consécutifs ou non, se chevauchant sur 2 mois, il perçoit au titre des primes de vol et pour chaque jour d'immobilisation 1/30^{ème} de :

68,25 primes horaire de vol.

Lorsque, dans un mois donné, une période d'immobilisation sur ordre inférieure ou égale à deux jours ne donne pas lieu à la rémunération prévue, la réduction par 1/30^{ème} (prévue à l'article n°9.9) sur le salaire minimum garanti en position d'activité ne doit pas être effectuée.

Article 9.12 : Salaire en cas de maladie ou d'accident

En cas de maladie ou d'accident, il est fait application des dispositions légales et réglementaires prévues en la matière ainsi que celles prévues au régime général de la

caisse de prévoyance sociale. L'indemnité versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité versée par la Caisse de Prévoyance Sociale à l'employeur.

Article 9.13 : Salaire mensuel minimum garanti en cas d'arrêt de maternité

Dès que la grossesse est connue, l'intéressée est reçue par le médecin du CEMPN, qui décidera de son aptitude ou de son inaptitude temporaire de vol en fonction des règles applicables et la santé de la salariée.

Dans les quinze (15) jours qui suivent son inaptitude temporaire de Vol, elle peut demander à être affectée à un emploi au sol, pendant cette période d'inaptitude.

Le régime de rémunération est ainsi déterminé :

a/ Lorsque l'emploi au sol est obtenu et jusqu'à la veille du congé de maternité légal :

Le salaire minimum garanti pendant cette période est égal au fixe plus le forfait soit 68,25 primes horaires de vol correspondant au grade de l'intéressée, pour un poste au sol à temps plein. Dans le cas où l'intéressée dispose d'un emploi au sol à temps partiel, ce salaire sera calculé au prorata du temps travaillé.

b/ Lorsque l'emploi au sol n'est pas obtenu :

Le salaire minimum garanti correspondant au fixe et aux 30 primes horaires de vol, lui sera versé intégralement pendant le mois au cours duquel survient l'inaptitude et pendant les trois (3) mois suivants. La moitié du salaire minimum lui sera versée pendant les trois (3) mois consécutifs à cette première période jusqu'à la veille du congé de maternité légal.

c/ Pendant la durée du congé de maternité légal :

L'intéressée bénéficiera du maintien de sa rémunération égale au fixe plus le forfait de 68,25 primes horaires de vol correspondant à son grade.

Article 9.14 : Intéressement aux ventes à bord

Dans le cas où la compagnie offrirait un service de vente à bord, le PNC percevra un intéressement sur les recettes engendrées par ses ventes. Le montant sera défini par chaque entreprise par un accord avec les syndicats représentatifs.

Article 9.15 : Heures de nuit

Outre son paiement au taux d'heure de jour, chaque heure de vol effectuée de nuit donne lieu à versement d'une majoration de 50 % de la prime horaire effective de vol et comptabilisé par mois.

Cette majoration ne rentre pas dans la comparaison du minimum garanti en position d'activité.

Article 9.16 : Heures supplémentaires

Sous réserve de l'appréciation des tribunaux, le décompte des heures supplémentaires est effectué mensuellement et donne lieu à majoration de 25 %. Toute heure au-delà de 82,25 heures est majorée à 50%.

Les dispositions en vigueur dans le code du travail sur les heures supplémentaires seront respectées.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a lieu au-delà de 68,25 heures de

vol.

Au cas où il n'y aurait pas un mois complet d'activité (pour cause de maladie ou d'accident, de congés annuels, d'accident du travail, de congés de maternité) le déclenchement des heures supplémentaires est au prorata de l'activité : on réduit alors, le seuil de déclenchement d'un trentième (1/30) par jour de non activité (dans la limite de 20 jours par mois) ce seuil ne pouvant cependant, en aucun cas, être inférieur à 25 heures de vol réelles, due aux causes précitées.

Les arrêts maladie sur jour de repos n'abaissent pas le seuil.

Article 9.17 : Prime de fonction

Lorsqu'un PNC exerce dans l'entreprise des fonctions d'encadrement ou d'instruction, une prime de fonction définie contractuellement dans l'entreprise lui est attribuée pendant la durée de ladite responsabilité.

Article 9.18 : Dispositions particulières à la journée du 1er mai

En application de la réglementation, la rémunération d'un personnel navigant en service la journée du 1er mai est majorée comme suit :

- le nombre d'heures de vol x Prime horaire de vol
- le nombre d'heures de nuit x 50% de la Prime horaire de vol
- 1/30 du FIXE.

Article 9.19 : Révision annuelle des salaires

La révision annuelle des salaires issue des négociations fixées par l'article 36 du Tronc Commun de la Convention Collective s'applique chez les PNC par une revalorisation du salaire de base (FIXE et prime horaire de vol).

Article 9.20 : Evolution des salaires au titre de l'avancement

L'avancement est l'augmentation du salaire de base (fixe + prime horaire de vol) des PNC dans un même emploi.

Les conditions d'avancement sont précisées par accord d'entreprise au sein de chaque entreprise.

En l'absence d'accord, tous les PNC en contrat à durée indéterminée présents au 1^{er} janvier depuis au moins 3 mois consécutifs sont éligibles sauf en cas de :

- mise à pied
- non activité d'une durée supérieure à quatre mois pour cause de congé sans solde, de maladie, d'accident (autre qu'accident du travail), d'incapacité au vol (autre qu'imputable au service).

Article 9.21 : Avance forfaitaire

Le PNC perçoit sur la paie afférente au premier mois d'activité une avance forfaitaire égale :

- soit à 68,25 fois la prime horaire de vol de jour, pour un mois complet d'activité,
- soit à autant de 1/30^{ème} de 68,25 primes horaires de vol de jour que de jours d'activité. Dans ce cas, le complément est versé sur la paie afférente au 2^{ème} mois d'activité.

Les modalités de restitution de cette avance seront définies en accord avec les services de la Gestion PNC.

Article 10 : Accident – Maladie

L'activité est la position du navigant qui tient effectivement et normalement son emploi.

Sont, en outre, considérés en position d'activité, les navigants dans les situations légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui le prévoient tel que notamment congé annuel ou exceptionnel, maladie et accident, internement, détention ou captivité.

Article 10.1 : Accident du travail et de trajet reconnu comme accident du travail - maladie imputable au service

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie imputable au service, subie ou contractée en service, ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires prévues en la matière ainsi que celles prévues par le régime général de la caisse de prévoyance sociale.

Article 10.2 : Licenciement en cas d'inaptitude médicale définitive

En cas de licenciement pour inaptitude médicale définitive reconnue par le Conseil médical de l'aéronautique civile, l'indemnité de licenciement pour motif autre qu'économique sera versée.

Lorsque l'inaptitude fait suite à un accident du travail, à l'exception des accidents de trajet, ou à une maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice prévue par l'article Lp 4623-8 du Code du Travail sera versée.

Article 11 : Congés payés

La durée des congés payés du membre d'équipage est déterminée à raison de 4 jours calendaires (jours ouvrables et jours non ouvrables) par mois de présence dans la compagnie.

La période de prise de congés commence le 1er janvier de l'année et se termine le 31 décembre de la même année.

Les congés payés peuvent être fractionnés.

Par accord entre l'employeur et l'intéressé(e) constaté par écrit, il est possible de cumuler les congés payés au maximum sur deux années.

Article 11.1 : Congés supplémentaires pour ancienneté

Les dispositions plus favorables que la réglementation en vigueur relatives aux congés supplémentaires pour ancienneté peuvent être discutées au sein de chaque entreprise.

Article 12 : Indemnité de départ volontaire en retraite anticipée

Si le PNC fait valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits à la retraite dans le régime de base de la Caisse de Prévoyance Sociale ou de la CRPN et qu'il justifie d'au moins dix (10) ans de présence dans l'Entreprise, cette indemnité se substitue à celle prévue à l'article 33.2 et se cumule avec l'indemnité prévue par l'article 33.1 du tronc commun de la convention collective du transport aérien.

Elle est calculée selon les bases suivantes :

- départ avant l'âge normal de départ à la retraite moins 8 ans : huit mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 6 ans : six mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 5 ans : quatre mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 4 ans : trois mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 3 ans : deux mois de salaire ;
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 2 ans : un mois de salaire
- à l'âge normal de départ à la retraite moins 1 ans : zéro mois de salaire.

L'âge normal de départ à la retraite étant l'âge d'ouverture des droits à la retraite dans le régime de base qui est applicable au salarié concerné, sans abattement sur l'âge.

La rémunération servant de base de calcul est le salaire brut mensuel moyen des trois derniers mois à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire, des primes à caractère annuel (prime de fin d'année, intéressement,...) et de toutes les sommes versées au titre de remboursement de frais.

Article 13 : Reclassement en cas d'Inaptitude définitive imputable au service

Il y aura reclassement, compte tenu des aptitudes requises, dans une fonction au sein de l'entreprise pour les membres du personnel navigant atteints, avant l'âge minimal fixé pour un départ en préretraite, d'une incapacité (prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile) imputable au service.

Article 14 : Régime de retraite complémentaire

Les personnels navigants commerciaux bénéficient des régimes de retraite complémentaire grâce à l'affiliation de chaque entreprise à la Caisse de retraite du personnel navigant (CRPN).

En cas de maladie longue durée, l'entreprise prend des dispositions pour maintenir une garantie minimale de cotisations retraite.

Fait à Faa'a en vingt exemplaires ~~le 16 octobre 2018~~

SIGNATAIRES

Pour AIR TAHITI,

Pour AIR ARCHIPELS

Pour l'ATAL ,

M. VIVISH

F. LAUMONIER

M. VIVISH

Pour le SPSA/PF,

Pour le CSIP,

Pour OTAHI,

A. TEXIER

C. EHUMOANA

C. LE GAYIC

L. TEFENAI V. RAAPOTO

Pour la CSTP/FO,

Pour O OE TO OE RIMA,

Pour A TI'A I MUA,

T. MARIASSOUCÉ P. GALENON C. LAGARDE A. TRIINOHORAI Y. MARERE T. YAN

Pour le **SACTA**,Pour le **SPNTPF**,Pour le **S.N.P.L. France ALPA**,**J. LEBEAU****K. LUCAS****A. DAVID**Pour le **SATA**,Pour le **SAAPF**,Pour le **SAPAI**,**S. BOULOC****M. SNOW****M. TOOMARU**Pour le **SA.PNT.AT**,Pour le **SPeNCAT**,**F. JOJON****T. DENJEAN****DIRECTION REGIONALE DES DOUANES****COURS DES CHANGES**pour l'application des droits et taxes de douane
(Arrêté n° 2224 D du 9 septembre 1961)

(Période du 4 au 17 janvier 2019 inclus)

données BDF - parité quotidienne au 2 janvier 2019

CODE DEVISE PAYS	DEVICES	Cours en francs pacifiques
EUR Euro	1 euro	119,33
USD Etats-Unis d'Amérique ...	1 dollar US	104,70
AUD Australie	1 dollar australien	73,33
CAD Canada	1 dollar canadien	76,75
CHF Suisse	1 franc suisse	106,17
DKK Danemark	1 couronne danoise	15,98
GBP Grande-Bretagne	1 livre sterling	132,34
HKD Hong Kong	1 dollar Hong Kong	13,36
JPY Japon	1 yen	0,96
NOK Norvège	1 couronne norvégienne	12,04
NZD Nouvelle-Zélande	1 dollar néo-zélandais	69,99
SEK Suède	1 couronne suédoise	11,68
SGD Singapour	1 dollar singapour	76,71
FJD Fidji (1)	1 dollar fidjien	50,33
THB Thaïlande	1 baht	3,24
CNY Chine	1 yuan	15,27
KRW Corée	1 won coréen	0,09
IDR Indonésie	1 rouble indonésienne	0,01
BRL Brésil	1 real brésilien	27,16

(1) cours fin de mois au 31 novembre 2018