

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DES ENTREPRISES DE STOCKAGE, CONDITIONNEMENT ET DISTRIBUTION DES GAZ DE PETROLE LIQUEFIES

CONCLUE APRES DISCUSSION EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Entre :

- La Société Anonyme Gaz de Tahiti
- La Société Anonyme de Dépôt de Gaz de Pétrole Liquéfiés (S.D.G.P.L.)

d'une part,

Et :

- La Confédération des Syndicats Indépendants de Polynésie (C.S.I.P.)
- L'Union des Travailleurs des Hydrocarbures de Polynésie (U.T.H.P)

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT

Handwritten signatures and initials:
Gus
H.C.
T.P.
T.V.
J.S.

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs dans les entreprises de stockage de conditionnement et de distribution des hydrocarbures gazeux du Territoire de Polynésie Française et de leurs rapports avec lesdits employeurs.

La présente convention se substitue à la Convention Collective des entreprises de stockage de conditionnement et de distribution des hydrocarbures liquides et gazeux et à ses avenants.

Les parties signataires s'assurent que les dispositions définies dans la présente Convention Collective sont conformes à la législation du travail en vigueur en Polynésie Française.

La présente convention a pour objet :

- de définir les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective, ainsi que l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales dans le cadre de son champ d'application,
- de compléter la loi, de l'adapter aux spécificités sectorielles et de prévoir des dispositions plus favorables.

Une fois le présent accord rendu applicable, nul ne pourra se prévaloir, sauf disposition contractuelle plus favorable, du bénéfice d'éventuels avantages antérieurs, individuels ou collectifs.

Article 2 : Durée

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention prend effet à compter du jour de son dépôt à la Direction du Travail et au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete.

Article 3 : 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 contractantes moyennant un préavis de deux mois.

La demande de révision sera faite par lettre recommandée de la partie qui prend l'initiative adressée à toutes les autres.

Cette demande devra indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnées de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Pendant toute la durée de la discussion, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle des procédures légales de conciliations, recommandations et arbitrages, les parties s'engagent à respecter strictement les engagements réciproques de la présente convention.

Aucune demande de révision ou de modification ne pourra être faite avant l'expiration d'un délai de deux ans, soit à compter de la date de signature de la présente convention, soit à compter de la date d'application des avenants pour les parties modifiées, soit à compter de la date d'adhésion d'une partie nouvelle.

Article 4 : Dénonciation

Si la procédure de révision ne peut aboutir à un accord sur un nouveau texte, la présente convention pourra être dénoncée dans sa totalité ou en partie à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des autres parties signataires, au Directeur du Travail et au Greffe du Tribunal du Travail.

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

Article 5 : Garanties réciproques

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

Les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

Article 6 : Adhésions ultérieures

Peuvent adhérer à la présente convention, tout syndicat de travailleurs et tout employeur ou groupement professionnel d'employeurs appartenant au champ d'application de la présente Convention Collective en notifiant cette adhésion par lettres recommandées avec accusé de réception adressées au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete, aux parties signataires et à 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 5 de l'article 3.

Article 7 : Extension

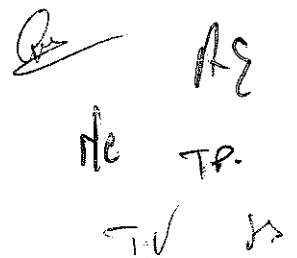
Les parties signataires de la présente convention demandent que la procédure d'extension à l'ensemble des entreprises de la branche d'activité soit engagée dans les meilleurs délais conformément aux conditions prévues aux articles LP 2341-5 à LP 2341-14 du Code du Travail polynésien.

Article 8 : Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature incluse dans les dispositions contractuelles, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur à l'intérieur de chaque établissement. Conformément aux textes en vigueur, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables des accords d'établissements pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

Article 9 : Dépôt de la convention

Le texte de la présente convention est déposé au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete et à la Direction du Travail.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a signature that appears to be 'AG' and others that are less legible.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion

Les employeurs et les travailleurs 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.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué, qui sont des droits protégés par la Constitution.

Article 11 : 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.

Chaque délégué élu continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à son emploi. Les heures de délégation qui lui sont accordées afin qu'il puisse remplir ses missions, sont imputées sur cet horaire et rémunérées au tarif normal.

Chaque délégué a droit à 10 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Cet article annule et remplace tout autre article rédigé antérieurement.

Article 12 : Comité d'Entreprise

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, des comités d'entreprise sont constitués et fonctionnent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 : Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail

Dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués et fonctionnent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les missions dévolues aux membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés sont exercées et remplies par les délégués du personnel. L'exercice de ces fonctions entraîne une majoration de 3 heures par mois en sus des heures prévues à l'article 11.

Article 14 : Délégués syndicaux

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, le délégué syndical ne peut être désigné que parmi les représentants élus de l'établissement qui sont issus de son organisation syndicale.

Rus

49

*Ne
TV*

18

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15 : Embauchage

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

Lorsqu'une demande de recrutement est établie par la Direction, le poste vacant ou créé pour lequel la demande est faite, fera l'objet d'une proposition interne aux salariés de l'entreprise par affichage dans les panneaux d'affichage, et une copie sera transmise pour information aux représentants du personnel, moyennant un préavis de 8 jours ouvrés.

A défaut de candidature interne, à compétence égale et diplôme équivalent, toute candidature émanant des enfants des salariés de l'entreprise partis à la retraite dans un délai de 24 mois après leur départ, dans le cas où ils auraient formulé leurs demandes par écrit, pourrait être portée pour examen, au même titre que des candidatures externes, et feront l'objet d'une attention particulière.

Pour les salariés qui ont fait l'objet de clauses à leur embauche, par exemple la possession du permis de conduire poids lourds ou semi-remorque, l'employeur s'engage à prendre tous les frais de renouvellement de ces permis de conduire arrivant à terme (visite médicale, timbres).

Article 16 : Période d'Essai

Une période d'essai obligatoirement stipulée par écrit peut être prévue lors de l'engagement du travailleur. Dans le cadre d'un CDI, sa durée initiale ne peut être supérieure, compte tenu de la technique et des usages de la profession, aux délais tels que définis ci-après :

- 1^{ère} à la 8^{ème} catégorie : 1 mois,
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés : 2 mois,
- Cadres et assimilés : 3 mois.

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

Durant la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni dédommagement.

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

La période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif. En conséquence, toute cause de suspension du contrat de travail suspend la période d'essai, à l'exception des congés payés.

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

Article 17 : Engagement définitif

Toute embauche définitive à l'issue de la période d'essai doit être réalisée dans les conditions prévues au contrat de travail, conformément à la réglementation. Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement, à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier par écrit au travailleur : l'emploi, le classement, la rémunération proposée, ainsi que tous autres avantages éventuels. Cet écrit doit être signé par le travailleur, s'il en accepte les conditions, et fait l'objet de la signature d'un nouveau contrat assorti d'une nouvelle période d'essai, le cas échéant.

Dès lors que le travailleur est embauché, il lui est interdit d'effectuer un travail effectif rémunéré susceptible de concurrencer l'entreprise qui l'emploie, chez quelque employeur que ce soit, et même pendant la durée de ses congés payés.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention écrite contraire, d'exercer en dehors de son temps de travail, toute autre activité professionnelle non susceptible de concurrencer l'entreprise qui l'emploie ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Article 18 : Contrat à durée déterminée

Tout contrat conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit dans les conditions et les formes prescrites par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

L'indemnité de précarité est appliquée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 19 : Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu dans les circonstances prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20 : Absences

Toute absence doit donner lieu de la part du salarié à :

- une notification orale dans un délai maximal de 24 heures, afin de permettre au service de s'organiser,
- et justification transmise à l'employeur dans le plus court délai et au plus tard sauf cas de force majeure, dans les 48 heures.

Article 20-1 : Congé sans solde

Dans la mesure où ses droits à congés payés ont été épuisés, un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois par an, peut être accordé par l'employeur au travailleur, justifiant d'une raison motivée. Toutefois, cette disposition ne confère nullement un droit au salarié.

Article 21 : Indemnisation de la maladie et de la maternité

Article 21-1 : Grossesse et Maternité

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

Pendant son congé maternité, la salariée percevra les indemnités journalières servies par la Caisse de Prévoyance Sociale conformément à la réglementation en vigueur.

Article 21-2 : Arrêt-maladie

Tout salarié en arrêt de maladie dûment constaté par certificat médical, adressé à l'employeur, dans un délai de 48 heures, perçoit de son employeur, une indemnisation compensant le délai de carence prévu par le régime d'assurance maladie applicable en Polynésie Française.

Cette indemnisation est versée directement par l'employeur au salarié malade.

Le montant de cette indemnisation garantit au salarié malade le maintien équivalent à un, deux ou trois jours de son salaire d'activité selon qu'il a été absent 1,2 ou 3 jours.

L'indemnisation prévue aux paragraphes précédents est attribuée selon les conditions suivantes :

- a) pour les 3 premiers arrêts-maladie dans l'année civile,
- b) pour tout arrêt de maladie égal ou supérieur à quinze jours,
- c) en cas d'arrêt pour les maladies issues de la liste des longues maladies telles que définies par les dispositions du régime d'assurance maladie,
- d) en cas d'hospitalisation du salarié.

Elle est également due pour les 2 premiers jours du 4ème arrêt maladie.

Elle n'est pas due à partir du 5ème arrêt maladie.

Article 22 : Congés pour élever un enfant

Le salarié de l'entreprise peut, sur demande écrite formulée auprès de son employeur au minimum 15 jours à l'avance, bénéficier d'un congé parental pouvant aller jusqu'à un an, à compter de la date de naissance, pour lui permettre d'élever un enfant à charge au sens de la réglementation en vigueur. Ce congé, sans solde à l'issue de la période de congé légal, est accordé aux salariés ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La durée de cette interruption de travail est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise dans la limite des 6 premiers mois d'absence, sauf dispositions réglementaires plus favorables.

Article 23 : Accidents du travail et maladies professionnelles

En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de l'absence, sans limitation de durée, jusqu'à constatation de consolidation ou l'incapacité définitive excluant toute possibilité de réemploi dans l'entreprise.

Pendant la durée de cette absence, le travailleur sera couvert par les dispositions en vigueur sur la réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Lors de la reprise, cet emploi doit :

- être conforme aux conclusions du Médecin du Travail lorsqu'il reprend sa fonction ou lorsqu'il est reclassé,
- être approprié aux capacités du salarié déclaré inapte,
- être aussi comparable que possible, à l'emploi précédent.

Si ce reclassement n'est pas possible, l'agent concerné, dont le contrat de travail se trouve de ce fait rompu, percevra une indemnité compensatrice de rupture telle que définie dans l'article 31-1 de la présente convention et l'employeur doit engager une procédure édictée par les dispositions en vigueur.

Article 24 : Remplacements

Lorsqu'un travailleur doit assurer temporairement à la demande de son employeur, une fonction relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel, son salaire et son classement antérieurs doivent lui être maintenus pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement une fonction dans une catégorie inférieure à celle de la fonction qu'il occupe, le travailleur a le droit de refuser cette proposition. Cependant, s'il accepte, il est alors rémunéré dans les conditions correspondant à sa nouvelle fonction.

On entend par remplacement la suppléance effectuée par un agent d'un poste de travail laissé inoccupé par un autre agent absent pour raison de congés rémunérés ou sans solde, de maladie ou d'accident de travail, de congés maternité.

Handwritten signatures and initials:
R.D.
H.C.
T.D.
T.V.
J.S.

Ce remplacement obéira aux règles suivantes :

- si l'emploi dont il doit assurer le remplacement relève d'une catégorie supérieure à celle de son classement, l'agent bénéficiera d'une indemnité égale à la différence entre le salaire de sa catégorie et de son échelon et le salaire minima de la catégorie de l'emploi occupé à condition qu'il assume la totalité du poste et l'intégralité de la mission,
- si le salaire minima de la catégorie de l'emploi occupé par le salarié remplacé est inférieur au salaire de la catégorie et de l'échelon du remplaçant, le salaire de ce dernier doit être maintenu, (L'exemple suivant est basé sur la grille figurant en annexe 2 : le salarié classé en 6^e catégorie 8^{ème} échelon (238.751 XPF), qui remplace un salarié en 7^e catégorie, perçoit toujours 238.751 XPF, le salaire minima de la 7^e catégorie étant inférieur (231.345 XPF)).
- cette indemnité est calculée en fonction des heures accomplies. Le calcul de la prime d'ancienneté se fera sur la base du salaire majoré de cette indemnité et l'agent bénéficiera des avantages pécuniaires liés à la catégorie de la fonction remplacée,
- la durée du remplacement pourra être portée à celle de l'absence,
- le remplaçant perçoit, après deux mois, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui qu'il aurait obtenu s'il était titulaire du nouvel emploi occupé.

Au bout d'un délai de 6 mois maximum, et sauf les cas visés à l'alinéa précédent, l'employeur doit réexaminer la situation du travailleur :

- soit en le reclassant dans la catégorie correspondant à la nouvelle fonction,
- soit en lui rendant ses anciennes fonctions.

Article 25 : Discipline et Règlement intérieur

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

Les sanctions disciplinaires applicables et l'organisation de celles-ci, sont définies dans le règlement intérieur en vigueur.

Article 25-1 : Commission paritaire consultative de discipline

Dans le cas où une mise à pied à titre disciplinaire est envisagée à l'issue de l'entretien préalable, le salarié dispose de 48h après la date dudit entretien préalable, pour saisir l'employeur pour la tenue d'une commission de discipline composée de représentants de la Direction et des délégués du personnel.

Dans le cas où un licenciement est envisagé, la commission paritaire consultative de discipline composée de représentants de la Direction et des délégués du personnel est obligatoirement saisie pour avis après que le salarié ait été reçu par l'employeur en entretien préalable. Les modalités de saisine de la commission de discipline sont définies dans le règlement intérieur en vigueur.

Article 26 : Rupture du contrat de travail - Préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une ou l'autre des parties. En cas de rupture de l'engagement, après la fin de la période d'essai, et sauf cas de faute grave ou lourde ou de disposition particulière du contrat de travail prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque de démission ou de licenciement est fixée comme suit :

- Ouvriers et manœuvres et employés : 1 mois,
 - ✓ De la 1^{ère} à la 6^{ème} catégorie : 1 mois,
 - ✓ De la 7^{ème} à la 8^{ème} catégorie : 2 mois,
- Agents de maîtrise et techniciens supérieurs : 2 mois,
- Cadres : 3 mois.

Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis

Sauf le cas de rupture du contrat de travail prévu au dernier alinéa de l'article précédent, l'accord des parties est nécessaire, chacune des parties a le droit de se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages

DP AS

R
H
J

de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis effectivement respecté.

Les dispositions relatives à la durée du préavis à laquelle le salarié a droit sont définies à l'article précédent et par la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne l'ancienneté liée au salarié.

Article 28 : Licenciement pour motif autre qu'économique

Les dispositions relatives à la procédure de licenciement pour motif autre qu'économique sont définies par la législation en vigueur.

Article 29 : Licenciement pour motif économique

Les dispositions relatives au licenciement pour motif économique sont définies par la législation en vigueur.

Toutefois lorsqu'une entreprise envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique ou plusieurs licenciements individuels pour le même motif, l'employeur étudiera ou mettra en place les mesures qu'il est envisagé de mettre en œuvre pour limiter le nombre de licenciements ou faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité.

Article 30 : Priorité d'embauchage

Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié pour un motif économique garde une priorité de réembauchage pendant deux ans, à condition toutefois qu'il ait fait part de sa volonté, par écrit, de bénéficier de sa priorité de réembauche dans un délai de trois mois suivant son licenciement.

A l'intérieur de la période des deux ans, l'employeur pourra lui adresser soit un courrier recommandé avec accusé de réception, soit un courrier remis en mains propres contre décharge, mentionnant la proposition de réembauche ainsi que les conditions qui y sont associées. En cas de défaut de réponse écrite par le salarié dans un délai d'un mois à compter de la date de l'envoi du courrier recommandé avec accusé de réception ou de la date de remise en mains propres de la proposition de l'employeur, ce dernier reprend son entière liberté.

Article 31 : Indemnité de licenciement

Article 31-1 : Pour motif économique

Il sera alloué au salarié ayant un an d'ancienneté, licencié pour motif économique, une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée suivant les modalités ci-après :

- 1) de la première à la troisième année de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % du salaire mensuel par année de présence,
- 2) de la quatrième à la dixième année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25 % du salaire mensuel par année de présence,
- 3) au-delà de la dixième année, l'indemnité est fixée à 30 % du salaire mensuel par année de présence,
- 4) Cette indemnité de licenciement pour motif économique ne pourra, en tout état de cause, être supérieure à 12 mois du salaire perçu par le travailleur.

Les fractions d'année ne sont pas prises en compte. La valeur de la rémunération mensuelle sera calculée sur la moyenne du salaire mensuel effectivement travaillé lors des six derniers mois ayant précédé le licenciement. Seuls les mois sans absence (arrêts et accidents du travail, absences autorisées ou non) seront pris en compte.

Le salaire mensuel servant de base de calcul comprend, outre le salaire de base, les primes diverses à l'exclusion :

- des majorations prévues pour les heures supplémentaires, et pour les heures de travail de nuit, de dimanches et de jours fériés,
- de toutes sommes versées à titre de remboursement de frais (notamment les frais de repas),

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "AG"
 - Middle right: "TP"
 - Bottom right: "JL"
 - Bottom center: "TV"
 - Bottom left: "Ne"
 - Middle left: "RS"
 - Far left: "Ne" (vertical)

- des primes annuelles (notamment la gratification annuelle et la prime d'intéressement).

Article 31-2 : Pour motif autre qu'économique

En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, faute grave ou de mise à la retraite, le travailleur a droit après 3 ans de présence continue dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée suivant les modalités ci-après :

- l'indemnité est fixée à 25 % du salaire mensuel par année de service. Cette indemnité de licenciement ne pourra, en tout état de cause, être supérieure à 8 mois de salaire mensuel perçu par le travailleur.

Les fractions d'année ne sont pas prises en compte. La valeur de la rémunération mensuelle sera calculée sur la moyenne du salaire mensuel effectivement travaillé lors des six derniers mois ayant précédé le licenciement. Seuls les mois sans absence (arrêts et accidents du travail, absences autorisées ou non) seront pris en compte.

Le salaire mensuel servant de base de calcul comprend, outre le salaire de base et les primes diverses à l'exclusion :

- des majorations prévues pour les heures supplémentaires, et pour les heures de travail de nuit, de dimanches et de jours fériés,
- de toutes sommes versées à titre de remboursement de frais (notamment les frais de repas),
- des primes annuelles (notamment la gratification annuelle et la prime d'intéressement).

Articles 32 : Retraite

L'âge de la retraite est celui fixé par la réglementation en vigueur. Dans la mesure du possible, les travailleurs valides seront maintenus en activité jusqu'au moment où ils pourront prétendre aux avantages vieillesse prévus par la législation sociale.

Article 33 : Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Article 33-1 : Départ à la retraite et mise à la retraite

Les dispositions suivantes ne sauraient se cumuler avec d'éventuelles dispositions règlementaires portant sur le même objet.

Dans le cas d'un départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, le personnel quittant l'entreprise à l'âge légal, bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur les bases suivantes :

- après 05 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1,5 mois,
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2,5 mois,
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois,
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 5 mois,
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 5,5 mois,
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 7 mois.

La valeur de la rémunération mensuelle sera calculée sur la moyenne du salaire mensuel effectivement travaillé lors des six derniers mois ayant précédé le départ à la retraite. Seuls les mois sans absence (arrêts et accidents du travail, absences autorisées ou non) seront pris en compte.

Le salaire mensuel servant de base de calcul comprend, outre le salaire de base, les primes diverses à l'exclusion :

- des majorations prévues pour les heures supplémentaires, et pour les heures de travail de nuit, de dimanches et de jours fériés,
- de toutes sommes versées à titre de remboursement de frais (notamment les frais de repas),
- des primes annuelles (notamment la gratification annuelle et la prime d'intéressement).

Article 33-2 : Départ à la retraite anticipée

Le personnel qui remplit les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, peut, avant l'âge légal de départ à la retraite, demander à faire valoir ses droits de fin de carrière de façon anticipée, bénéficiant des indemnités prévues ci-dessous, en plus de celles prévues à l'article 33-1 :

- 80 % en cas de départ à partir de l'âge minimum prévu par la réglementation en vigueur (N) entre N et N+1,
- 60 % en cas de départ entre N+2 et N+3,
- 40 % en cas de départ entre N+4 et N+5,
- 30 % en cas de départ entre N+6 et N+7.

Article 33-3 : Départ à la retraite pour travaux pénibles

Les salariés pouvant justifier, par application de la Délibération 96-150 du 5 décembre 1996 modifiée, de leur aptitude à bénéficier des dispositions relatives à la retraite pour travaux pénibles, percevront une indemnité complémentaire.

Le bénéfice de cet avantage est acquis de plein droit sur présentation d'une attestation délivrée par la Caisse de Prévoyance Sociale.

Cette indemnité complémentaire, intitulée « complément A » ou « complément B » sera versée par l'employeur, et calculée comme suit, selon la formule qui sera la plus favorable au salarié.

L'indemnité complémentaire est égale à l'indemnité versée au titre du précédent article 33-1, majorée suivant l'âge de mise à la retraite :

Complément A :

80 %	En cas de départ à partir de l'âge minimum prévu par la réglementation en vigueur (N) entre N et N+1
60 %	Entre N+2 et N+3
30 %	Entre N+4 et N+7

Complément B :

2 mois de salaire de base	Entre 15 et 19 ans d'ancienneté
3 mois de salaire de base	Entre 20 et 24 ans d'ancienneté
5 mois de salaire de base	Pour 25 ans d'ancienneté et plus

Cet article annule et remplace le 3ème cas de l'article 6 du protocole de fin de conflit signé le 19 octobre 1998 par les sociétés Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L.

Cet article ne vient pas se cumuler avec l'article 33-2.

Article 34 : Départ négocié à la demande de l'employeur

Les salariés qui ne possèdent pas les conditions requises par la réglementation pour pouvoir prétendre à un départ anticipé à la retraite bénéficieront des indemnités suivantes dans le cadre de la signature d'un protocole de rupture amiable de leur contrat de travail :

- 4 mois de salaire de base augmenté de l'ancienneté pour le salarié ayant entre 15 et 19 ans d'ancienneté,
- 6 mois de salaire de base augmenté de l'ancienneté pour le salarié ayant entre 20 ans et 24 ans d'ancienneté,
- 8 mois de salaire de base augmenté de l'ancienneté pour le salarié ayant 25 ans et plus d'ancienneté.

Cet article annule et remplace le 1er cas de l'article 6 du protocole de fin de conflit signé le 19 octobre 1998 au sein des sociétés Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L.

AS
Ro
HC TP-
TV JS

Cette disposition n'est pas cumulable avec l'article 33-2 de la présente convention.

Article 35 : Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié un certificat de travail indiquant exclusivement les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise, la nature, la classification et les dates des emplois successivement occupés.

Article 35-1 : Modification de la situation juridique de l'employeur : transfert d'entreprise - transfert de marché

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, les dispositions en vigueur s'appliquent au nouvel employeur.

L'entreprise propriétaire, après avoir résilié le marché de prestation de service et qui reprend le marché de prestation de service précédemment attribué à une autre entreprise, est tenue de poursuivre le contrat de travail du personnel employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché, dans les mêmes conditions fondamentales, même si le lien d'exécution des marchés est modifié.

Conformément aux dispositions en vigueur, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Dans le cas des marchés de fourniture de gaz soumis à appel d'offre, le nouvel attributaire est tenu de poursuivre le contrat de travail du personnel employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché, dans les mêmes conditions fondamentales, même si le lien d'exécution des marchés est modifié, et/ou dès lors qu'il y a transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

Dans le cas des marchés de fourniture de gaz non soumis à appel d'offre, le nouvel attributaire est tenu de poursuivre le contrat de travail du personnel employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché, sauf si les conditions du marché sont fondamentalement modifiées.

Article 36 : Décès du travailleur

En cas de décès du travailleur, les salaires et autres indemnités accessoires sont dus par l'employeur jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel le décès est intervenu et sont attribués de plein droit aux ayants-droits sous présentation d'un acte notarié.

Sans préjudice du versement par la Caisse de Prévoyance Sociale de l'assurance décès réglementaire, l'entreprise est tenue de verser aux ayants droits une indemnité d'un montant équivalent à :

- a) en cas de décès du salarié autre qu'accident du travail :
 - si l'ancienneté est inférieure à 5 ans : 2 mois de salaire,
 - si l'ancienneté est supérieure ou égale à 5 ans : 4 mois de salaire,
- b) en cas de décès suite à un accident du travail hors accident de trajet : 7 mois de salaire,
- c) en cas de décès suite à un accident du travail entre son domicile et son lieu de travail : 4 mois de salaire.

Ce salaire comprend, outre le dernier salaire de base et les primes diverses perçus à l'exclusion :

- des majorations prévues pour les heures supplémentaires, et pour les heures de travail de nuit, de dimanches et de jours fériés,
- de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais (notamment les frais de repas),
- des primes annuelles (notamment la gratification annuelle et la prime d'intéressement).

Cet article annule et remplace le 2ème cas de l'article 6 du protocole de fin de conflit signé le 19 octobre 1998 par les sociétés Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L.

DP

AG

h

NC

TV

HS

TITRE IV

SALAIRES

Article 37 : Classifications professionnelles

Les parties signataires s'accordent sur le principe de la refonte de la classification applicable actuellement, avant le 31 décembre 2014. La Direction s'engage à soumettre un projet dans un délai de deux mois suivant la signature de la présente convention.

Les classifications professionnelles figurant à l'annexe 1 de la Convention Collective du Travail des entreprises de stockage, conditionnement et distribution des hydrocarbures liquides et gazeux du 20 décembre 1991 (avenants du 10 juillet 1998 et du 06 mai 2004), sont applicables jusqu'à l'accord de substitution (voir annexe 1).

Article 38 : Salaires minima conventionnels

Les parties signataires s'accordent sur le principe d'une renégociation de la grille servant de base de calcul des salaires minima (hors primes d'ancienneté) par catégorie professionnelle et par échelon, avant le 31 décembre 2014.

La nouvelle grille salariale du secteur gazier s'appliquera de plein droit après signature de l'accord de substitution de la grille des salaires minima mensuels conventionnels applicables dans le secteur de gaz de pétrole liquéfiés du 1^{er} janvier 2010 (voir annexe 2).

Article 39 : Grille salariale, avancements, promotions

Article 39-1 : Révision annuelle des salaires minima conventionnels

En vue de la révision annuelle des salaires, les parties conviennent de se rencontrer chaque année selon le calendrier qui est défini par le Directeur du Travail ou toute autre instance administrative équivalente afin de fixer les salaires minima de la grille conventionnelle, applicables à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 39-2 : Avancements, promotions

Tous les salariés dont les salaires sont basés sur la grille des salaires, obtiennent un échelon supplémentaire au terme de 3 années d'ancienneté effectivement acquises. Ces avancements seront néanmoins plafonnés au maximum de la classification rattachée à leur emploi.

Il est institué une commission interne mixte paritaire consultative composée de représentants de la Direction et de représentants du personnel. Cette commission se réunit entre le 1^{er} novembre et au plus tard le 31 décembre, aux fins d'examiner les propositions d'avancement présentées par les représentants du personnel. Tous les salariés feront l'objet de l'examen de leur situation au minimum tous les 3 ans.

Les modalités d'organisation de cette commission seront définies en accord d'entreprise.

Toutefois, les cadres, les agents de maîtrise, le personnel hors-grille ainsi que les techniciens supérieurs, bénéficiant d'un traitement individualisé, ne sont pas assujettis à cette disposition.

Article 40 : Paiement des salaires

Le paiement des salaires est effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Handwritten signatures and initials:
P. (signature)
MC (signature)
TP (signature)
TV (signature)
JS (signature)
HS (signature)

Article 41 : Salariés reconduits à leur domicile

Si un salarié ne peut prendre normalement son poste pour une raison technique indépendante de sa volonté, camion en panne par exemple, la Direction s'efforcera de le prévenir la veille (coordonnées téléphoniques souhaitables) pour convenir des dispositions à prendre : soit un congé si le salarié le souhaite ou un travail sur un autre poste.

Si le salarié n'a pu être prévenu, il lui sera proposé les mêmes dispositions à la prise de poste. Le présent article annule et remplace toutes les dispositions contractuelles, individuelles ou collectives dénommées « Salariés reconduits à leur domicile », y compris les dispositions de l'article 7 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 23 mai 2000.

Article 42 : Prime d'ancienneté

Les dispositions qui suivent annulent et remplacent toutes autres dispositions antérieures à la date de signature des présentes relatives à la prime d'ancienneté, y compris les dispositions figurant dans l'article 3 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 13 octobre 2005.

Tout travailleur ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une prime d'ancienneté. Cette prime est déterminée en pourcentage du salaire de base.

Pour le travailleur qui a effectué des heures supplémentaires au-delà de la durée légale, le montant de cette prime doit être pris en considération pour le calcul du taux horaire soumis à majoration.

Ce pourcentage est fixé à :

- 3 % après trois ans de présence dans l'entreprise,
- 1 % de plus par année de présence supplémentaire, à partir de quatre ans de présence dans l'entreprise,
- 1,5 % de plus par année de présence supplémentaire pour tous les salariés à partir de 25 ans d'ancienneté à la date de signature de la présente convention.

Le taux d'ancienneté sera plafonné à 33 %.

Article 43 : PSP ou Prime Spéciale Professionnelle

La Prime Spéciale Professionnelle est versée uniquement aux salariés de l'entreprise appelés à travailler en permanence dans un environnement présentant des risques liés à l'activité professionnelle (terminal GPL).

Le montant de cette prime mensuelle est fixé à 10.100 XPF à compter de la date de signature de la présente Convention. Elle sera révisée annuellement, à compter de 2015, à raison d'un taux fixe de 1 %/an, comme suit :

2014	2015	2016
10.100	10.201	10.303

En cas d'absence non payée par l'employeur, ou de travail à temps partiel, cette prime est payée en fonction du temps de présence effective du salarié.

Les salariés qui bénéficient de la PSP au jour de la signature de la présente convention mais qui n'entrent plus dans les critères précités bénéficient du maintien de cette prime.

Les salariés recrutés après la signature de la présente convention et qui n'entrent pas dans les critères précités ne bénéficieront pas de cette prime.

Article 44 : PMGPL ou Prime de Manipulation de Gaz de Pétrole Liquéfiés

La Prime de Manipulation de Gaz de Pétrole Liquéfiés est versée uniquement aux opérateurs de l'entreprise qui sont amenés à manipuler physiquement et en permanence, des produits de gaz de pétrole liquéfiés.

Le montant de cette prime mensuelle est fixé à 12.928 XPF à compter de la date de signature de la présente convention. Elle sera révisée annuellement au 1er janvier à raison d'un taux fixe de 1 %/an, comme suit :

2014	2015	2016
12.928	13.057	13.188

En cas d'absence non payée par l'employeur, ou de travail à temps partiel, cette prime est payée en fonction du temps de présence effective du salarié.

Article 45 : La Prime de caisse

Les dispositions qui suivent, annulent et remplacent toutes autres dispositions antérieures à la date de signature des présentes relatives à la prime de caisse ou d'encaissement, y compris les dispositions figurant dans l'accord d'établissement des sociétés Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L., signé le 1er février 1996 et le protocole de fin de conflit signé le 23 mai 2000.

Une prime de caisse ou d'encaissement sera allouée, au titre de la responsabilité de caisse, aux seuls salariés manipulant effectivement et de manière permanente tout encaissement fiduciaire.

Elle est perçue pour 169 heures de travail effectif et son montant mensuel brut est fixé à 8.585 XPF à compter de la date de signature de la présente convention.

Elle sera révisée annuellement au 1er janvier à raison d'un taux fixe de 1 %/an, comme suit :

2014	2015	2016
8.585	8.671	8.758

En cas d'absence non payée par l'employeur, ou de travail à temps partiel, cette prime est payée en fonction du temps de présence effective du salarié.

Article 46 : Intégration des primes dans le calcul des heures supplémentaires

Le calcul du montant des heures supplémentaires à verser est défini selon les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur.

Pour le travailleur qui a effectué des heures supplémentaires, les avantages en nature et les accessoires de salaire qui lui sont mensuellement versés en contrepartie d'un travail effectif, doivent être pris en considération pour le calcul du taux horaire soumis à majoration.

Seront notamment exclues de l'assiette de calcul du taux horaire soumis à majoration :

- la gratification annuelle,
- la prime d'intéressement annuelle,
- les indemnités versées au titre de remboursement de frais,
- ainsi que toutes primes versées de manière exceptionnelle.

Article 47 : Prime de hauteur et de risque

Une prime de hauteur est accordée aux seuls salariés habilités à réaliser des travaux d'entretien sur les sphères de gaz de plus de 5 (cinq) mètres de hauteur. Elle est égale à 200 XPF par heure de travail effectué en hauteur, elle est applicable à compter de la date de signature de la présente convention.

Cette prime n'est pas due aux agents de maîtrise et aux cadres.

Article 48 : Prime de chef d'équipe

Un chef d'équipe est un ouvrier coordonnant l'activité d'au moins 3 ouvriers avec lesquels il travaille effectivement.

Re
Ne
TP.
TV
AS
JS

L'ouvrier faisant fonction de chef d'équipe reçoit, au prorata temporis, son salaire de base majoré de 5 % à condition que la nature du travail effectué corresponde à sa qualification professionnelle.

Cette prime n'est pas due aux agents de maîtrise et aux cadres.

Article 49 : Indemnité de panier et indemnité de frais de repas

Article 49-1 : Indemnité de panier

Une indemnité de panier est versée aux personnels de livraison chaque fois qu'ils sont appelés à effectuer les tournées suivantes :

- tournée Moorea,
- tournée Bora Bora,
- tournée vrac livrant tout autour de l'île.

Cette indemnité est étendue aux personnels ouvriers chaque fois qu'ils sont affectés au déchargement ou au chargement d'un butanier, pendant les temps de repas c'est-à-dire entre 10 heures et 13 heures et qui se trouvent empêchés de rejoindre leur domicile, après 20 heures pour le dîner.

Le montant de cette indemnité est égal à 2.400 XPF à compter de la date de signature de la présente convention. Elle est revue annuellement en fonction de l'indice général alimentaire.

Article 49-2 : Indemnité de frais de repas

Une indemnité de frais de repas est versée à tous les salariés, pour chaque journée complète de travail accomplie. Elle n'est pas payée en cas d'absence, quelle qu'en soit la nature.

L'indemnité de frais de repas n'est pas due pour le personnel intérimaire dans le cadre de prestations égales ou inférieures à 3 mois.

Pour le personnel amené à faire des livraisons, elle est égale à 1.250 XPF par repas à compter de la date de signature de la présente convention.

Pour le personnel technicien amené à réaliser des opérations en clientèle, empêché de revenir sur leur lieu de travail pour leur pause-déjeuner, elle est égale à 1.250 XPF par repas à compter de la date de signature de la présente convention.

Toutefois, les cadres, les agents de maîtrise, le personnel hors-grille ainsi que les techniciens supérieurs, bénéficiant d'un traitement individualisé, ne sont pas assujettis à cette disposition.

Pour le personnel sédentaire, elle est égale à 900 XPF par repas à compter de la date de signature de la présente convention.

L'indemnité de panier ne peut se cumuler avec l'indemnité de frais de repas, s'agissant de la même période de repas. Elle est revue annuellement en fonction de l'indice général alimentaire.

Les dispositions qui précèdent annulent et remplacent toutes autres dispositions antérieures à la date de signature des présentes relatives à l'indemnité de panier ou à l'indemnité de frais de repas y compris l'article 1 de l'accord d'établissement des sociétés Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L. en date du 1er février 1996, l'article 7 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 29 octobre 1997, l'article 1 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 23 mai 2000, le protocole d'accord signé le 1er décembre 2004 au sein de la société Gaz de Tahiti, l'accord figurant dans le compte-rendu de la réunion mensuelle de la société Gaz de Tahiti du 19 juin 2007, les articles 1 et 4 du protocole de fin de conflit du 13 octobre 2005, ainsi que l'article 3 du protocole de fin de conflit du 08 janvier 2008.

Article 50 : Avantage en Nature

Cet article annule et remplace les dispositions de l'article 4 du protocole de fin de conflit signé le 19 octobre 1998 par les sociétés Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L., ainsi que celles figurant à l'article 11 du protocole de fin de conflit du 23 mai 2000.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie au titre d'avantage en nature :

- soit d'une remise de 100 % sur l'achat d'une charge de gaz de 13 kg, par mois, sans report d'un mois sur l'autre, ni possibilité de cumul et non transférable,
- soit d'une remise de 100 % sur l'achat d'une charge de gaz de 39 kg par trimestre et par salarié, dans les mêmes conditions que précédemment.

La société accorde des bons d'achat de jouets de Noël aux enfants des salariés, de la naissance jusqu'à l'année de leur 12ème (douzième) anniversaire, à concurrence de 8.000 XPF par an et par enfant.

Ces bons seront délivrés sur présentation du livret de famille ou d'une fiche familiale d'état civil.

Les avantages en nature précités seront soumis à cotisations CPS.

Article 51 : Gratification de fin d'année

Une gratification de fin d'année est accordée à tous les travailleurs de l'entreprise justifiant d'une ancienneté de 12 mois et dont le contrat est en cours au 31 décembre de cette même année.

Pour un salarié ayant travaillé durant toute l'année, le montant de cette gratification annuelle est fixé à 100 % du salaire mensuel de base et de l'ancienneté acquise de l'intéressé, augmenté des primes PSP et PMGPL auxquelles ils ont droit habituellement.

Pour un salarié à temps partiel, le montant de cette gratification annuelle est calculé au prorata de son temps de présence effectif dans l'entreprise.

Le salarié n'ayant pas travaillé une année entière perçoit cette prime au prorata du temps de présence, en raison notamment d'absence non payée, à l'exception des accidents de travail.

L'absence s'apprécie par rapport aux jours d'absence comptabilisés pendant l'année civile de référence.

Cette prime n'est pas prise en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette gratification est versée au 15 du mois de décembre.

Les agents licenciés pour faute lourde avant le versement de cette prime, sont exclus du bénéfice de celle-ci.

Article 52 : Autres primes

Article 52-a : Prime d'intéressement

Article 52-a-1 : Principe

La prime d'intéressement a pour principe la participation du personnel au bon fonctionnement de l'entreprise et pour condition son adhésion à ses objectifs de rendement et d'efficacité.

Elle est évaluée pour chacun des bénéficiaires à partir des statistiques d'absentéisme résultant des procédures de pointage de l'entreprise. Elle est modulée en fonction de l'importance de l'absentéisme et, compte tenu des variations de celle-ci, peut être nulle individuellement.

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "HS"
 - Middle right: "TP"
 - Bottom right: "Ne", "TV", "JS"
 - Far right: "JS"

Article 52-a-2 : Conditions d'attribution

L'attribution de la prime est subordonnée aux conditions d'occupation salariée suivantes :

- être salarié sous contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins deux années au 31 décembre de l'année civile correspondant à l'exercice considéré,
- faire partie des effectifs de l'entreprise au 31 décembre de l'année civile de l'exercice considéré à la date de versement de la prime,
- pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime individuelle sera ramené au prorata du temps travaillé.

Les agents licenciés pour faute grave sont exclus du bénéfice de la prime, même si le licenciement intervient entre le 31 décembre et le versement de celle-ci.

Article 52-a-3 : Modalités de calcul et d'attribution

3.1 La dotation moyenne individuelle de base sera fixée à 98.000 XPF par salarié, pour l'année 2014. Elle sera révisable annuellement en fonction de l'évolution de la grille des salaires de la présente Convention Collective négociée lors des commissions mixtes paritaires et publiée au Journal Officiel de la Polynésie Française.

3.2 Chaque agent bénéficiaire sera attributaire d'un coefficient individuel défini comme suit :

- coefficient (1) = 1,50 pour les agents totalisant 0 journée d'absence dans l'exercice de référence,
- coefficient (2) = 1 pour les agents totalisant 1 à 5 journées d'absence dans l'exercice de référence,
- coefficient (3) = 0,50 pour les agents totalisant 6 à 10 journées d'absence dans l'exercice de référence,
- coefficient (4) = 0,30 pour les agents totalisant 11 à 15 journées d'absence dans l'exercice de référence,
- coefficient (5) = 0,10 pour les agents totalisant 16 à 20 journées d'absence dans l'exercice de référence,
- coefficient (6) = 0 pour les agents totalisant plus de 20 journées d'absence dans l'exercice de référence.

3.3 Le montant de la prime individuelle "P" est égal au produit de "D" multiplié par le coefficient individuel "i" défini dans le paragraphe 3.2. Il est arrondi au millier de franc supérieur.

$$P = D \times i$$

où

D correspond au montant de la dotation individuelle brute minoré d'un coefficient "a".

"a" est le coefficient minorateur correspondant au nombre total de jours d'absence enregistré pour l'ensemble des effectifs de l'entreprise, divisé par le nombre total de jours travaillés dans l'année de référence.

Article 52-a-4 : Appréciation de l'absentéisme

Toutes les absences de l'année civile de référence, ayant pour effet de suspendre le contrat de travail quelque soit le motif, seront prises en compte dans l'établissement du coefficient individuel défini en 3.2, à l'exception :

- des jours d'hospitalisation*,
- des accidents du travail,
- des congés de maternité,
- des congés payés et congés exceptionnels,

- des stages de formation professionnelle (les absences éventuelles pendant ceux-ci seront prises en compte).

(*en cas d'arrêt de travail suite à une hospitalisation, le calcul se fera sur la base du coefficient (2) au prorata du temps de présence effectif).

Dans le cas d'une longue maladie officiellement déclarée par la Caisse de Prévoyance Sociale, le nombre de jours d'absence ne sera pas pris en compte dans le calcul du coefficient minorateur "a" ; par contre, pour l'employé concerné, la prime sera recalculée au prorata du temps travaillé, en dehors de la période de longue maladie.

Ces absences seront constatées le 15 janvier de l'année suivant l'exercice de référence, à partir des opérations de pointage en vigueur dans l'entreprise, dûment vérifiées dans les services.

Le total annuel des journées d'absence sera arrondi à l'unité supérieure.

Article 52-a-5 : Versement

Le versement de cette prime est effectué à l'occasion du paiement des salaires du mois de février de l'année civile suivant celle de l'exercice de référence.

En cas de départ d'un salarié de la société avant cette date, pour toute raison à l'exception du licenciement, le bénéfice de la prime lui sera conservé, et celle-ci lui sera versée à la domiciliation bancaire qu'il aura indiquée à cet effet.

Article 52-a-6 : Congés payés

La prime d'assiduité ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 52-a-7 : Information et communication

Les délégués du personnel recevront communication de tous les documents relatifs à l'absentéisme sur lesquels auront été déterminés les coefficients individuels.

Article 52-a-8 : Substitution

La présente prime d'intéressement annule et remplace toutes les dispositions contractuelles, individuelles ou collectives dénommées « prime d'intéressement » négociées antérieurement y compris les dispositions des accords d'entreprises des sociétés Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L. des 24 novembre et 05 décembre 1995, celles figurant à l'article 1 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 24 décembre 1996, à l'article 2 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 29 octobre 1997, à l'article 4 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 23 mai 2000, ainsi que celui du protocole d'accord signé le 26 juillet 2006.

Dans l'hypothèse où serait créée par voie réglementaire ou conventionnelle toute forme d'intéressement des salariés aux résultats des entreprises, la prime instituée par le présent accord pourra être :

- soit supprimée, si les dispositions de l'intéressement créé sont plus favorables aux salariés,
- soit modifiée dans son assiette, de façon à ce que celle-ci ne représente plus que la différence entre l'intéressement à instituer et la prime existante, si les dispositions de l'intéressement créé sont moins favorables aux salariés.

Dans l'un et l'autre cas, un avenant au présent accord sera signé, fixant les modalités pratiques de mise en œuvre des principes ci-dessus.

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: "Phe"
 - Top right: "Ag"
 - Middle left: "Ne"
 - Middle right: "TP."
 - Bottom left: "TV"
 - Bottom right: "JS"

Article 52-b : Médailles du travail

En application du décret N° 84-591 du 4 juillet 1984 modifié par décret N° 2000-1015 du 17 octobre 2000, une médaille d'honneur du travail est attribuée à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 15 années. Une gratification sera attribuée comme suit :

- 15.000 XPF pour la médaille d'Argent (accordée après 15 ans de service),
- 30.000 XPF pour la médaille de Vermeil (accordée après 22 ans et 6 mois),
- 45.000 XPF pour la médaille d'Or (accordée après 26 ans et 3 mois),
- 50.000 XPF pour la médaille de Grand Or (accordée après 30 ans).

Le présent article annule et remplace toutes les dispositions contractuelles, individuelles ou collectives dénommées « Médailles du travail », y compris les dispositions de l'article 5 du protocole d'accord de fin de conflit signé le 23 mai 2000.

Cette gratification sera versée le mois de la date d'anniversaire d'embauche, en même temps que la remise de médaille.

Article 52-c : POL ou Prime Ouvrier de Livraison

Une Prime Ouvrier de Livraison, est attribuée aux seuls ouvriers de livraison effectuant de façon permanente et effective des livraisons, à l'exclusion des salariés d'autres catégories professionnelles (chauffeurs et catégories supérieures à 3) effectuant occasionnellement ce travail.

Son montant est fixé à 4.500 XPF par mois à compter de la date de signature de la présente convention.

Elle sera révisée annuellement au 1er janvier à raison d'un taux fixe de 1 %/an.

2014	2015	2016	2017
4.500	4.545	4.590	4.636

En cas d'absence non payée par l'employeur, ou de travail à temps partiel, cette prime est payée prorata temporis.

Article 53 : Dotations vestimentaires

Au début de chaque année, il sera mis à la disposition de tous les opérateurs de livraison, de production et de maintenance, des Equipements de Protection Individuels (EPI).

Ces EPI seront remplacés en cas d'usure normale sur présentation de la tenue. En cas de perte, le salarié est tenu de les remplacer à sa charge.

Les salariés, dans de tels cas, sont tenus d'utiliser ces équipements de protection mis à leur disposition.

EP
AS

Re

T.V

HC

JS

TITRE V

DUREE DU TRAVAIL

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur relative à la durée du travail devront être respectées.

Article 54 : Horaire de travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Toute modification de l'horaire de travail ne peut intervenir qu'après consultation préalable des délégués du personnel et information du personnel concerné.

Article 55 : Heures supplémentaires

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale, ou considérée comme équivalente, est une heure supplémentaire.

Les dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires sont fixées selon la réglementation en vigueur.

Le taux horaire à prendre en considération pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires est celui qui est prévu dans les dispositions prévues à l'article 46 du présent document.

En outre, il a été convenu ce qui suit :

- une permanence du service de livraison pourrait être assurée, le samedi du week-end de Pâques,
- la rémunération des heures travaillées le week-end de Pâques est calculée suivant une majoration de 60 % du salaire horaire de base, exclusivement et sous réserve d'avoir effectué du lundi au vendredi 39 heures de travail effectif. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires prévues par la réglementation en vigueur.

Une indemnité de panier sera versée à chaque employé qui travaillera le week-end de Pâques et qui ne sera pas en mesure de prendre son repas à son domicile pour raison de service.

Ces dispositions annulent et remplacent celles prévues dans l'accord d'entreprise signé le 25 mars 1997.

Article 56 : Dérogations relatives à la durée légale quotidienne et hebdomadaire du travail

La durée du travail quotidien ou hebdomadaire effectif peut, à titre temporaire, être prolongée par dérogation au-delà des limites fixées par la loi, selon les modalités qui sont définies dans les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 57 : Jours fériés

Le Code du Travail a institué le 1er mai, fête du travail, et jour férié, chômé et payé.

La présente convention prévoit que les jours fériés suivants sont chômés et payés :

- ✓ 1er janvier
- ✓ 5 mars (Arrivée de l'Évangile)
- ✓ Vendredi Saint
- ✓ Lundi de Pâques
- ✓ 08 mai (Armistice 1945)
- ✓ l'Ascension
- ✓ Lundi de Pentecôte
- ✓ 14 juillet (Fête Nationale)
- ✓ 15 août (Assomption)
- ✓ 1er novembre (Toussaint)
- ✓ 11 novembre (Armistice 1918)
- ✓ 25 décembre (Noël)
- ✓ Fête de l'Autonomie

L'indemnité perçue pour un jour férié chômé payé est égale au salaire perçu pour le nombre d'heures normales qui auraient été effectuées ce jour-là, à condition que le salarié ne se soit pas trouvé en absence irrégulière la veille et le lendemain du jour férié.

Article 58 : Conditions de paiement des travailleurs occupés pendant un jour férié chômé et payé

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, le travailleur occupé pendant un jour férié chômé payé, a droit, cumulativement :

- a) à l'indemnité perçue pour un jour férié chômé, payé prévu à l'article 55 ci-dessus,
- b) au salaire correspondant au travail réellement effectué,
- c) à une indemnité égale au montant du salaire perçu conformément au paragraphe b) ci-dessus.

Article 59 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est défini et s'applique selon les textes réglementaires en vigueur.

La dérogation au principe du repos hebdomadaire est également définie par la réglementation en vigueur.

Dans un cadre usuel, le personnel bénéficie de 48 heures consécutives de repos mais, par nécessité de service, il peut être dérogé à cette règle, moyennant un délai de prévenance de 48 heures minimum.

TITRE VI

CONGES

Article 60 : Durée des congés annuels payés

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé à la charge de l'employeur, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois, soit trente (30) jours ouvrables par an ou 25 jours ouvrés.

Article 61 : Congés supplémentaires des parents

Les parents salariés bénéficient de congés supplémentaires définis selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 62 : Congés supplémentaires pour ancienneté

La durée normale de congé est augmentée à raison de :

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

Article 63 : Périodes des congés

Les congés payés peuvent être pris pendant toute l'année. L'ordre et les dates de départ en congés payés sont fixés par l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, compte tenu des nécessités du service et dans la mesure du possible des désirs des travailleurs. L'ordre et les dates de départ ainsi fixés doivent être obligatoirement respectés, sauf survenance d'événements exceptionnels. Les demandes des salariés doivent être formulées par écrit et impérativement faire l'objet d'une réponse de l'employeur dans les délais raisonnables et au plus tard 72 heures avant leur départ. Sauf cas de force majeure, le délai de prévenance du salarié qui souhaite partir en congé doit être au moins égal à la durée du congé.

Article 64 : Indemnité de congés payés

L'employeur doit verser au travailleur pendant toute la durée de son congé annuel une indemnité calculée sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période pendant laquelle il a acquis ses droits à congé, y compris l'indemnité des congés payés de l'année précédente, à l'exception des primes annuelles (gratification de fin d'année, prime d'intéressement...) dont il a pu bénéficier au cours de l'année de référence.

Cette indemnité de congés payés est versée au travailleur le jour de départ en congés. Elle ne peut être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu au cours de cette période s'il avait continué à travailler.

L'indemnité allouée pour les congés attribués en application des articles 60 et 61 ne doit pas être inférieure au montant du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Article 65 : Congés pour événements familiaux

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

Elles sont accordées dans les conditions suivantes :

- décès du conjoint : 5 jours,
- décès d'un enfant : 3 jours,

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, and initials "AC", "TP", "T.V.", and "JS" on the right.

- mariage du travailleur : 4 jours,
- mariage d'un enfant : 2 jours,
- naissance d'un enfant : 3 jours,
- adoption plénière d'un enfant de moins de 3 ans : 3 jours,
- décès d'un ascendant direct : 2 jours,
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours,
- décès de parents adoptifs et des beaux parents : 1 jour.

Elles ne doivent entraîner aucune retenue sur le salaire du travailleur qui en bénéficie, et elles ne sont pas déductibles du congé payé annuel, à condition toutefois qu'elles soient limitées à 10 jours maximum par an.

Ces jours d'absence autorisés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces congés exceptionnels doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant l'évènement concerné.

Le travailleur doit informer son employeur des causes de son absence pour événement familiaux au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi ces journées ne seront pas payées. Dans le cas contraire, elles ne peuvent cependant pas être considérées comme cause de rupture de contrat de travail.

SP AS

RT HC JS
T.V

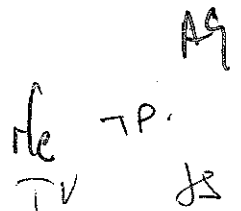
TITRE VII

TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les dispositions relatives au travail des femmes et des jeunes travailleurs sont définies conformément aux textes en vigueur. Toute modification future de ces dispositions sera applicable de plein droit.

Article 66 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs

Les employeurs doivent se former aux dispositions qui concernent la durée du travail, les conditions d'emploi et de travail pour les femmes et les jeunes travailleurs prévues par les textes en vigueur.



TITRE VIII

HYGIENE ET SECURITE

Les dispositions relatives à l'hygiène et sécurité sont définies conformément aux textes en vigueur. Toute modification future de ces dispositions sera applicable de plein droit.

Article 67 : Hygiène et sécurité

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

Article 68 : Visites médicales du travail

Les employeurs sont tenus de respecter les conditions réglementaires concernant les visites périodiques et examens médicaux tels que définis par les textes en vigueur.

TITRE IX

REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS COMMISSION D'INTERPRETATION

Article 69 : Attributions de la commission d'interprétation

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

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

Cette commission n'a pas à connaître les litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la convention.

Article 70 : Composition et fonctionnement de la commission d'interprétation

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

- quatre représentants des organisations syndicales de travailleurs signataires ou adhérents,
- quatre représentants des employeurs signataires ou adhérents.

La commission est convoquée dans un délai maximum de 10 jours par le Directeur du Travail à l'initiative écrite d'une ou des parties signataires 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 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, a les mêmes effets que les clauses de la présente convention, il fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, la procédure d'ouverture du différend collectif prévue ci-après peut être appliquée.

Article 71 : Différends Collectifs - Grève

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

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

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

Le préavis précise les motifs du recours à la grève.

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

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

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

AG
TP.
T.V.
JS

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

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

Article 72 : Dépôt et date d'application

La présente Convention Collective dont la date d'effet est fixée au 1^{er} septembre 2014 sera déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete et à la Direction du Travail.

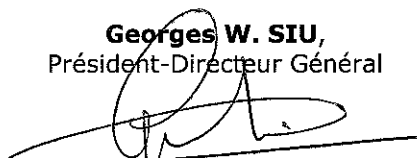
Fait à Pirae, le 24/09/14, en 5 exemplaires originaux.

ONT SIGNE :

**Société Anonyme Gaz de Tahiti,
Société Anonyme de Dépôt de Gaz de Pétrole Liquéfiés (S.D.G.P.L.)**

Georges W. SIU,
Président-Directeur Général

GAZ DE TAHITI S.A.
N° TAHITI 042754
B.P. 9083 - 98715 PAPEETE
Tél. 40.508.400

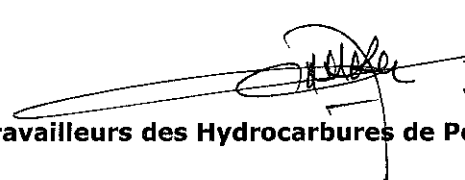

Judith SIU
Secrétaire Général

S.D.G.P.L.
N° TAHITI 058875
B.P. 9083 - 98715 PAPEETE
Tél. 508.400 - Fax. 508.408

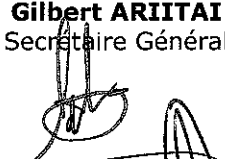


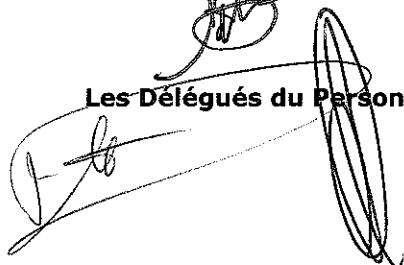
La Confédération des Syndicats Indépendants de Polynésie (CSIP)

Patrick TAAROA
1^{ER} Secrétaire Général adjoint

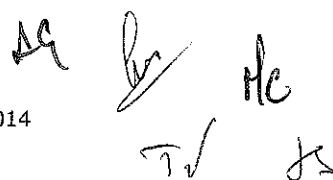

L'Union des Travailleurs des Hydrocarbures de Polynésie (UTHP)

Gilbert ARIITAI
Secrétaire Général


Les Délégués du Personnel



Vu le
Directeur du Travail



SOMMAIRE

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

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

TITRE II - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Article 10 : Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 11 : Délégués du personnel
- Article 12 : Comité d'Entreprise
- Article 13 : Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
- Article 14 : Délégués syndicaux

TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 15 : Embauchage
- Article 16 : Période d'Essai
- Article 17 : Engagement définitif
- Article 18 : Contrat à durée déterminée
- Article 19 : Suspension du contrat de travail
- Article 20 : Absences
- Article 20-1 : Congé sans solde
- Article 21 : Indemnisation de la maladie et de la maternité
- Article 21-1 : Grossesse et Maternité
- Article 21-2 : Arrêt maladie
- Article 22 : Congés pour élever un enfant
- Article 23 : Accidents du travail et maladies professionnelles
- Article 24 : Remplacements
- Article 25 : Discipline et Règlement intérieur
- Article 25-1 : Commission paritaire consultative de discipline
- Article 26 : Rupture du contrat de travail - Préavis
- Article 27 : Indemnité compensatrice de préavis
- Article 28 : Licenciement pour motif autre qu'économique
- Article 29 : Licenciement pour motif économique
- Article 30 : Priorité d'embauchage
- Article 31 : Indemnité de licenciement
- Article 31-1 : Pour motif économique
- Article 31-2 : Pour motif autre qu'économique
- Articles 32 : Retraite
- Article 33-1 : Départ à la retraite et mise à la retraite
- Article 33-2 : Départ à la retraite anticipée
- Article 33-3 : Départ à la retraite pour travaux pénibles
- Article 34 : Départ négocié à la demande de l'employeur
- Article 35 : Certificat de travail
- Article 35-1 : Modification de la situation juridique de l'employeur : transfert d'entreprise -
transfert de marché
- Article 36 : Décès du travailleur

TP.
H
HC
JS

TITRE IV - SALAIRES

Article 37 : Classifications professionnelles
Article 38 : Salaires minima conventionnels
Article 39 : Grille salariale, avancements, promotions
Article 39-1 : Révision annuelle des salaires minima conventionnels
Article 39-2 : Avancements, promotions
Article 40 : Paiement des salaires
Article 41 : Salariés reconduits à leur domicile
Article 42 : Prime d'ancienneté
Article 43 : La PSP ou Prime Spéciale Professionnelle
Article 44 : La PMGPL ou Prime de Manipulation de Gaz de Pétrole Liquéfiés
Article 45 : La Prime de caisse
Article 46 : Intégration des primes dans le calcul des heures supplémentaires
Article 47 : Prime de hauteur et de risque
Article 48 : Prime de chef d'équipe
Article 49 : Indemnité de panier et indemnité de frais de repas
Article 49-1 : Indemnité de panier
Article 49-2 : Indemnité de frais de repas
Article 50 : Avantage en Nature
Article 51 : Gratification de fin d'année
Article 52 : Autres primes
Article 52-a : Prime d'intéressement
Article 52-a-1 : Principe
Article 52-a-2 : Conditions d'attribution
Article 52-a-3 : Modalités de calcul et d'attribution
Article 52-a-4 : Appréciation de l'absentéisme
Article 52-a-5 : Versement
Article 52-a-6 : Congés payés
Article 52-a-7 : Information et communication
Article 52-a-8 : Substitution
Article 52-b : Médailles du travail
Article 52-c : La POL ou Prime Ouvrier de Livraison
Article 53 : Dotations vestimentaires

TITRE V - DUREE DU TRAVAIL

Article 54 : Horaire de travail
Article 55 : Heures supplémentaires
Article 56 : Dérogations relatives à la durée légale quotidienne et hebdomadaire du travail
Article 57 : Jours fériés
Article 58 : Conditions de paiement des travailleurs occupés pendant un jour férié chômé et payé
Article 59 : Repos hebdomadaire

TITRE VI - CONGES

Article 60 : Durée des congés annuels payés
Article 61 : Congés supplémentaires des parents
Article 62 : Congés supplémentaires pour ancienneté
Article 63 : Périodes des congés
Article 64 : Indemnité de congés payés
Article 65 : Congés pour événements familiaux

TITRE VII - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES TRAVAILLEURS

Article 66 : Travail des femmes et des jeunes travailleurs

TP

AG
HC
D.V. AS JS

TITRE VIII - HYGIENE ET SECURITE

Article 67 : Hygiène et sécurité

Article 68 : Visites médicales du travail

TITRE IX - REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS COMMISSION D'INTERPRETATION

Article 69 : Attributions de la commission d'interprétation

Article 70 : Composition et fonctionnement de la commission d'interprétation

Article 71 : Différends Collectifs - Grève

Article 72 : Dépôt et date d'application

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "TP.", "HC", and "JS".

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 : Classifications professionnelles figurant à l'annexe 1 de la Convention Collective du Travail des entreprises de stockage, conditionnement et distribution des hydrocarbures liquides et gazeux du 20 décembre 1991 (avenants du 10 juillet 1998 et du 06 mai 2004),

Annexe 2 : Grille des salaires minima mensuels conventionnels applicables dans le secteur de gaz de pétrole liquéfiés du 1^{er} janvier 2010

AG
la de
TP-
T.V. AE JS



CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

DES ENTREPRISES DE STOCKAGE,
CONDITIONNEMENT ET DISTRIBUTION
DES HYDROCARBURES LIQUIDES ET GAZEUX

DU 20 DECEMBRE 1991

&

AVENANT du 10 juillet 1998

Portant révision à la dite convention

AVENANT N° 2 du 6 mai 2004

Portant révision à la dite convention

Handwritten signatures and initials:
He
TP
T.V
JS

ANNEXE 1

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

XVI - Article 78 : Classification professionnelle

Les dispositions du 1-classification professionnelle des ouvriers et employés de l'annexe I à la convention du travail des entreprises de stockage, conditionnement et distribution des hydrocarbures liquides et gazeux du 20/12/1991 sont modifiées ainsi qu'il suit :

I - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLES DES OUVRIERS ET EMPLOYES

I - En 1^{ère} catégorie : manœuvre ordinaire ou employé ordinaire (MO ou EO)

« les échelons 2 à 10 sont supprimés »

Le salaire mensuel de la catégorie 1 est de = 126 923 fcfp au 01 janvier 2004.

Article 2.I - Avenant du 10 juillet 1998

1^{ère} catégorie : Manœuvre ordinaire ou employés ordinaire (M.O. ou E.O.) :

- Manutentionnaire
- Employé chargé de travaux de conditionnement simples
- Aide-livreur
- Homme de quai, personnel de balayage et nettoyage
- Manœuvre ordinaire

II - En 2^{ème} catégorie : Manœuvre de force ou manœuvre spécialisé (MF ou MS)

Les échelons sont réduits à 2 (les échelons 3 à 10 sont supprimés)
Le salaire mensuel de la catégorie 2 échelon 1 est de = 133 161 fcfp.
Le salaire mensuel de la catégorie 2 échelon 2 est de = 135 157 fcfp

Employé ou ouvrier après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans la catégorie 1.

2^{ème} catégorie : Manœuvre de force ou manœuvre spécialisé (M.F. ou M.S.) :

Article 2 .II - Avenant du 10 juillet 1998

- Employé ou ouvrier après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- Garçon de course
- Manœuvre de force exécutant des travaux exigeant une force physique supérieure à la moyenne
- Manœuvre ordinaire après trois mois
- Personnel préposé aux manutentions lourdes, chargement et déchargement
- Garçon ou fille de magasin : employé en contact avec le client et exécutant des travaux simples
- Téléphoniste 1^{ère} année : employé occupé en permanence à répondre et à donner des communications sur un poste à technique peu compliquée
- Aide-magasinier débutant : chargé des travaux de rangement sous la direction d'un magasinier

Py NC
TR
JL
T.V

- Employé de dock ou de service d'expédition faisant des travaux simples

III.1 - En 3^{ème} catégorie : ouvrier spécialisé 1^{er} échelon (OS1)

***-manœuvre, employé ou ouvrier après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.**

Remplacer les classifications :

***- Manœuvre manipulateur d'engin de manutention ou mû mécaniquement (cariste -grutier notamment)**

PAR : Ouvrier manipulateur d'engin de manutention ou mû Mécaniquement (cariste - grutier notamment)

3^{ème} catégorie : Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon (O.S. 1) :

Article 2.III.1 - Avenant du 10 juillet 1998

- Employé ou ouvrier après un an d'ancienneté dans l'entreprise
- Garçon de courses de magasin après un an
- Vendeur débutant dans l'emploi : sans compétence particulière, peut être choisi par le personnel embauché depuis un an et manifestant des aptitudes à cet emploi, capable d'effectuer des encaissements des marchandises vendues
- Dactylographe 1^{ère} année 1^{er} degré : employé ayant moins d'un an de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylo qualifiée (4^{ème} catégorie)
- Aide archiviste 1^{ère} année : assuré sous la direction de l'archiviste la conservation et le classement des archives.
- Employé aux écritures 1^{ère} année : Exécute des travaux d'écriture, de classement de tenue de fiches, de chiffrage n'exigeant d'autre connaissances que les quatre règles de calcul
- Caissière ou caissier : encaisse les espèces de la clientèle en règlement des fiches de comptant sans avoir à tenir un livre de recettes, mais travaille éventuellement avec une caisse enregistreuse

Article 2.III.2 - Avenant du 10 juillet 1998

- Chauffeur-livreur V.L ou P.L débutant ayant un an d'ancienneté
- Employé chargé de l'entretien des immeubles 1^{ère} année
- Veilleur de nuit

Article 2.III.3 - Avenant du 10 juillet 1998

- Manœuvre manipulateur d'engin de manutention mû mécaniquement (cariste grutier notamment)
- Manœuvre après cinq ans d'ancienneté
- Réceptionnaire 1^{ère} année : chargé de la réception et du pointage des mouvements de bouteilles de gaz entrant et sortant du dépôt, vérification des quantités, des bulletins de livraison ou des factures, de leur conformité avec les bulletins de commande
- Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon (OS1) : ouvrier exécutant sur les machines outils, au montage de la chaîne, des opérations qui nécessitent pas la connaissance d'un métier.

Article 2.III.4 - Avenant du 10 juillet 1998

- Enfûtage débutant

Handwritten signatures and initials:
 Re NC
 TP
 TV JS

4^{ème} catégorie : Ouvrier professionnel 2^{ème} échelon (O.S. 2) :

- Vendeur de deux années de pratique professionnelle dans la catégorie inférieure chargé de vendre à la clientèle des marchandises présentées (des bouteilles de gaz) de telle sorte que la vente ne demande qu'une intervention limitée à quelques renseignements techniques, à la remise et à l'encaissement de la facture
 - Magasinier : travaux de rangement, de marque et d'écriture simple concernant les marchandises en réserve et leurs mouvements : enregistrement des denrées, tenue des fiches d'existants, etc.
 - Réceptionnaire après un an : chargé de la réception et du pointage des mouvements de bouteilles de gaz entrant du dépôt, vérification des quantités, des bulletins de livraison ou des factures de conformité avec les bulletins de commande, après un an de pratique professionnelle
 - Téléphoniste après un an : employé en permanence à répondre et à donner des communications sur poste à technique peu compliquée, après un an de pratique professionnelle
 - Dactylographe après un an 2^{ème} degré : employé sur machine à écrire capable de 40 mots minute, présentant un travail bien fait et sans faute : correspondance, stencil, factures, tableaux, etc., après un an de pratique professionnelle
 - Sténodactylographe 1^{er} degré : employé qui sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes du 2^{ème} degré (5^{ème} catégorie) est capable de travaux simples de sténodactylographie.
 - Aide archiviste après un an : même définition que la catégorie 3, après un an de pratique professionnelle
 - Caissière ou caissier : encaisse les espèces de la clientèle en règlement des fiches de comptant, tient un registre de recettes
 - Chauffeur-livreur V.L ou P.L après un an : employé d'effectuer les livraisons; en assure la bonne exécution avec les manœuvres qu'il, peut avoir sous ses ordres; capable de rédiger les bons de livraisons et de faire les encaissements; n'a pas l'entretien mécanique de sa voiture
 - Employé chargé de l'entretien des immeubles, après un an
- Article 2.IV.1 - Avenant du 10 juillet 1998*
- Ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon: travailleur spécialisé, exécutant les travaux après trois années d'ancienneté dans la catégorie OS1.
- Article 2.IV.2 - Avenant du 10 juillet 1998*
- Employé de piste débutant sur aéroport
 - Enfûtage après 3 ans d'ancienneté dans la fonction
 - Chauffeur -livreur C1 débutant

V - En 5^{ème} catégorie : ouvrier professionnel 1^{er} échelon (OP1)

Rajouter après la dernière classification :

- Opérateur d'exploitation pétrolier débutant (gestion dans le dépôt, contrôle des stocks et des mouvements de produits).
- Agent de piste après 8 ans d'ancienneté dans la profession
- Agent de piste/chauffeur.

5^{ème} catégorie : Ouvrier professionnel 1^{er} échelon (O.P. 1)

- Vendeur qualifié: ayant une expérience et des connaissances approfondies de sa profession. Présente et fait valoir les produits et articles d'un magasin en adaptant ses arguments à chaque client

Handwritten signatures and initials:
- A large signature, possibly "H.C."
- Initials "T.V."
- Initials "J.S."

- Magasinier qualifié : après 3 ans de pratique professionnelle dans la catégorie inférieure.
- Réceptionnaire qualifié : même définition qu'aux 3^{ème} et 4^{ème} catégories mais au moins 3 ans de pratique
- Téléphoniste grand standard : opérateur ou opératrice occupé exclusivement à donner des communications par la manœuvre de commutateurs, dont le trafic nécessite un travail ininterrompu
- Dactylographe-mécanographe : facturière sur machine à facture ou employé travaillant sur machine comptable, pouvant être chargée de suivre les comptes clients, banques; fournisseurs, etc.
- Sténodactylographe 2^{ème} degré : employé capable de 100 mots sténo et 40 mots à la machine, sans faute d'orthographe et une présentation satisfaisante
- Archiviste : assure la conservation et le classement des archives selon les instructions précises qu'il sait appliquer aux cas particuliers
- Employé aux écritures qualifié : employé expérimenté connaissant bien les travaux administratifs, pré-comptables ou statistiques dont il est chargé. Capable de résoudre seul les difficultés courantes
- Employé de bureau : travaillant dans une petite entreprise et effectuant seul tous les travaux de bureau
- Aide-caissier de caisse centrale : employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier de caisse centrale. Peut éventuellement être chargé de la tenue de la caisse secondaire.
- Aide comptable de 1^{er} degré : employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable tous les travaux élémentaires ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable
- Caissier-vendeur de succursale : employé ayant des fonctions de caissier et de vendeur, assure la vente des bouteilles de gaz dans les différents points de vente comptant prépare les dépôts de fonds pour le passage de l'auto-banque, établit un bordereau des mouvements de la caisse qu'il détient, ainsi que les mouvements stocks des bouteilles. Il a en général en manœuvre sous ses ordres
- Chauffeur -livreur P.L après 3 ans de pratique professionnel dans les catégories inférieures (1 an en 3^{ème}, 2 ans en 4^{ème})
Article 2.V.1 - Avenant du 10 juillet 1998
 - Employé ou ouvrier professionnel 1^{er} échelon : ouvrier qualifié possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle, fait des travaux courants nécessitant une formation professionnelle ou une pratique suffisante du métier.
 Article 2.V.2 - Avenant du 10 juillet 1998
 - Employé de piste sur aéroport après 10 ans d'ancienneté dans la fonction
 - Chauffeur-livreur C1 après un an dans la 4^{ème} catégorie.

VI - En 6^{ème} catégorie : ouvrier professionnel - 2^{ème} échelon (OP2)

Rajouter après la dernière classification :

- Opérateur d'exploitation confirmé après 8 ans d'ancienneté dans la 5^{ème} catégorie.
- Agent de piste/chauffeur remplaçant titularisé après 15 ans d'ancienneté.

HC
TP
T.V JS

- Agent de piste ayant atteint le 4^{ème} échelon de la 5^{ème} catégorie.

6^{ème} catégorie : Ouvrier professionnel 2^{ème} échelon (O.P. 2) :

- Vendeur très qualifié : même définition que dans la 5^{ème} catégorie, mais après 3 ans de pratique professionnelle dans cette catégorie
- Magasinier comptable : responsable d'un magasin d'établissement. A les connaissances pour tenir d'une façon satisfaisant la comptabilité d'un magasin suivant les directives du service central. Tient les cartes de stock, établit les prix de revient moyens de sortie.
- Dactylographe-secrétaire correspondanciére : employé qui, en plus des qualités demandées au dactylos, rédige sur simple indication verbale, du courrier courant. Assure la constitution et la tenue des dossiers et effectue des travaux comportants de la responsabilité et exigeant de l'initiative.
- Sténodactylographe secrétaire de direction 1^{er} degré : employée qui, en plus des qualités demandées aux sténodactylographes, rédige sur simple indication verbale du courrier courant, Assure la constitution et la tenue des dossiers et effectue des travaux comportant de la responsabilité et exigeant de l'initiative
- Employé qualifié de service commercial ou administratif : employé d'exécution chargé, suivant les directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux y compris éventuellement la correspondance servant à la réalisation complète d'une opération commerciale, soit d'effectuer divers travaux relevant des services commerciaux, administratifs, contentieux, etc. y compris la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue des dossiers simples
- Employé de bureau : employé dans une petite entreprise : assurant selon les directives de l'employeur, l'ensemble des travaux administratifs avec l'aide, éventuellement d'une dactylographe ou d'une sténodactylographe après 3 ans de pratique professionnelle
- Aide-commis en douane : employé connaissant des connaissances professionnelles et une certaine expérience du métier. Aide le commis déclarant en douane de façon utile mais ne prend pas d'initiative importante
- Caissier : tenant un livre d'entrée et de sortie, responsable d'une caisse de magasin. Chargé de recevoir les espèces de la clientèle en règlement des fiches de débit et d'enregistrer tous les mouvements de sa caisse dans un livre de recettes et de paiement. Ajuste sa caisse chaque soir et établit un bordereau de caisse par nature du numéraire
- Caissier-vendeur de succursale : même définition que précédemment, ayant 5 ans d'ancienneté
- Aide-comptable de 2^{ème} degré : employé ayant des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir des journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation) de poser et d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banques, etc. et sachant travailler sur machine comptable
- Chauffeur-livreur qualifié : même définition qu'à la catégorie 5 après 5 ans de pratique professionnelle

Article 2.VI.1 - Avenant du 10 juillet 1998

Handwritten signatures and initials:
 Top right: "MC" and "TP"
 Bottom right: "T.V" and "JS"
 Middle right: "Rg" and "T.V"

- Employé ou ouvrier professionnel 2^{ème} échelon : employé ou ouvrier qualifié à qui sont confiés des travaux difficiles dont l'exécution exige une habileté toute particulière et une expérience de plusieurs années.

Article 2.VI.2 - Avenant du 10 juillet 1998

- Employé de piste confirmé sur aéroport ayant atteint le 6^{ème} dans la 5^{ème} catégorie
- Chauffeur-livreur C1, débutant dans la fonction après 3 ans dans la 5^{ème} catégorie.

VII En 7^{ème} catégorie : ouvrier professionnel 3^{ème} échelon (OP3)

Rajouter après la dernière classification.

- Chauffeurs de camions citernes expérimentés après 20 ans d'ancienneté.
- Agent de piste chef de quart titulaire.

7^{ème} catégorie : Ouvrier professionnel 3^{ème} échelon

- Vendeur technique : ou hautement qualifié : employé hautement qualifié tant par sa compétence professionnelle que par les initiatives et les responsabilités qu'il peut être appelé à prendre dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées
- Sténodactylo secrétaire de direction 2^{ème} degré : collaboratrice immédiate du chef d'entreprise ou d'un directeur. Prépare et réunit les éléments de son travail. Rédige ou établit la correspondance. Prend des initiatives dans les limites déterminées
- Employé spécialisé 1^{er} degré : employé assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et chargé, sous les ordres directifs d'un chef de services ou de bureau, de mener à bien des travaux relevant des services administratifs : contentieux, commercial, technique ou d'exploitation, nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale se rapportant à son service
- Commis déclarant en douane après 5 ans : ayant ou non la procuration en douane, au courant des lois et règlements douaniers et des tarifs, chargé de l'établissement des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises, ayant ou non des employés sous ses ordres
- Caissier de caisse centrale : à la responsabilité des espèces en caisse, effectue les paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, le règlement du personnel et toutes les opérations courantes de caisse
- Comptable 1^{er} degré : capable de tenir sur directives les plus grandes livres auxiliaires, d'établir les relevés de comptes, de vérifier les bordereaux d'escompte et les relevés de comptes en banque. Doit être titulaire du CAP de comptabilité ou avoir des connaissances équivalentes

Article 2.VII.1 - Avenant du 10 juillet 1998

- Employé ou ouvrier professionnel 3^{ème} échelon : ouvrier ou employé qualifié à qui sont confiés des travaux de haute qualité professionnelle qui comporte une entière indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail, un sens de responsabilité très prononcé et des connaissances techniques correspondantes.

Article 2.VII.2 - Avenant du 10 juillet 1998

- Chauffeur-livreur C1, après deux ans de pratique, conduisant des véhicules articulés, (châssis porteur + remorque).

Mc
TV
ds

8ème catégorie : Ouvrier hautement qualifié (O.H.Q.) :

- Premier vendeur : employé possédant la qualification professionnelle de l'employé hautement qualifié mais détenant une part d'autorité sur le personnel du magasin auquel il appartient. Peut remplacer provisoirement son chef de service
- Employé spécialisé 2ème degré : même qualification qu'à la catégorie précédente après 5 ans de pratique professionnelle
- Caissier-comptable : employé breveté ou qualifié faisant office de chef comptable dans les petites entreprises
- Comptable 2ème degré : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable.

Article 2.VIII – Avenant du 10 juillet 1998

- Ouvrier professionnel polyvalent qualifié (de niveau BAC + 2 ou expérience professionnelle).

Rus

Ne 48

T.V. H

II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES CADRES ET AGENTS

DE MAITRISE

1^{er} catégorie

- Premier de bureau : employé ayant la responsabilité d'un service ou seulement d'un compartiment dont il assure la bonne marche sous le contrôle d'un chef hiérarchique. Peut exercer seul ses fonctions s'il s'agit d'un compartiment spécialisé
- Premier de secrétariat
- Chef de magasin : agent responsable des stocks de marchandises destinées à l'approvisionnement des magasins de vente, surveillance et contrôle les entrées et les distributions. Sont classés dans la catégorie premier de bureau, premier de secrétariat, chef de magasin, ayant moins de 5 ans d'ancienneté et moins de 5 employés sous leurs ordres
- Second de service comptabilité : assure la surveillance et le fonctionnement d'une partie de service comptable. Rassemble tout une partie des éléments que le service utilise dans la centralisation ayant moins de 5 ans d'ancienneté et moins de 10 employés sous ses ordres
- Chef d'équipe : employé responsable ayant des connaissances techniques générales sur les installations du dépôt. Il reçoit les instructions de travail du directeur technique du dépôt ou de son délégué. Il a moins de 5 ans d'ancienneté.

2^{ème} catégorie

- Premier de bureau, premier de secrétariat : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous ses ordres
- Chef de magasin : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de 5 à 10 employés sous ses ordres
- Inspecteur : assure la surveillance générale et permanente du personnel, du matériel et des locaux; fait respecter la discipline et les consignes de la direction
- Agent technique : ayant la responsabilité d'un service technique exigeant des connaissances approfondies. Participe éventuellement à l'établissement des commandes. Peut exercer seul ou avec le concours du personnel placé directement sous ses ordres
- Second de service comptabilité : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et moins de 10 employés sous ses ordres
- Chef d'équipe : même définition que précédemment ayant plus de 5 ans d'ancienneté

3^{ème} catégorie

- Commis déclarant en douane après 5 ans d'ancienneté
- Premier de bureau, premier de secrétariat, ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous leurs ordres
- Chef de magasin : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous ses ordres
- Inspecteur, agent technique ayant plus de 5 ans d'ancienneté
- Second de service comptabilité : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous ses ordres

Handwritten signatures and initials:
M.C.
T.V.
S.S.

- Second de chef de service des 5^{ème} et 6^{ème} catégories : autres que chef de service comptable (doit être apte à remplacer, pendant ses absences, son chef de service), ayant plus de 5 ans d'ancienneté
- Chef de service comptable : chargé de centraliser les écritures d'une entreprise, de tenir le journal général, d'arrêter les balances générales, les comptes d'exploitation, le bilan et le compte de profits et pertes
- Chef de service autre que chef de service comptable : ayant des compétences et des responsabilités équivalentes à celle de chef de service comptable.
- Sont classés dans la catégorie chef de service comptable, chef de service ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 5 employés sous leurs ordres.
- Chef d'équipe : même définition que précédemment, ayant moins de 10 ans d'ancienneté

4^{ème} catégorie

- Chef de service autre que chef de service comptable : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et moins de 5 employés sous ses ordres
- Chef de service comptable : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de 5 à 10 employés sous ses ordres

5^{ème} catégorie

- Chef de service comptable : ayant plus de 5 ans d'ancienneté et de 5 à 10 employés sous ses ordres, ou ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous ses ordres
- Chef de service autre que chef de service comptabilité : ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous ses ordres

6^{ème} catégorie

- Chef de service comptable : (même définition que précédemment. A un ou plusieurs seconds sous ses ordres) ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous leurs ordres
- Autres chef de service ayant plus de 5 ans d'ancienneté et plus de 10 employés sous leurs ordres.

XVII - Article 3 : Modification de la situation juridique de l'employeur : Transfert d'entreprise - transfert de marché

1* - L'entreprise qui se voit confier en totalité (avitaillement etc...) 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. »

Rs MC TP JV JS

N° 3301
ARRIVÉE LE
26 SEP. 2014
DIRECTION DU TRAVAIL

ANNEXE 2

SALAIRES MINIMA MENSUELS CONVENTIONNELS APPLICABLES DANS LE SECTEUR DE GAZ DE PETROLE LIQUIFIES AU 1^{er} JANVIER 2010

I - OUVRIERS ET EMPLOYES

Echelon	1ère cat	2è cat	3è cat	4è cat	5è cat	6è cat	7è cat	8è cat
1	152 899	160 085	168 706	171 578	193 804	216 706	231 345	271 228
2		162 383	171 149	174 026	196 667	219 856	234 623	275 215
3			173 595	176 464	199 530	223 005	237 896	279 203
4			176 037	178 909	202 393	226 154	241 175	283 194
5			178 476	181 350	205 257	229 301	244 451	287 178
6			180 920	183 799	208 121	232 450	247 729	291 169
7			183 366	186 240	210 980	235 602	251 002	295 160
8			185 806	188 681	213 842	238 751	254 276	299 144
9			188 252	191 125	216 706	241 898	257 553	303 137
10			190 695	193 568	219 568	245 048	261 258	307 123

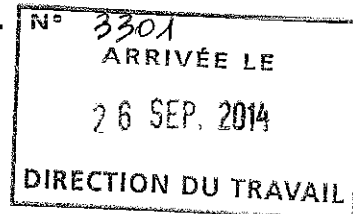
II - AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Echelon	1ère cat	2è cat	3è cat	4è cat	5è cat	6è cat
1	250 749	253 574	288 205	316 399	346 002	361 510
2	254 423	257 248	292 432	321 051	351 075	366 863
3	258 101	260 921	296 664	325 703	356 152	372 079
4	261 773	264 598	300 892	330 355	361 223	377 294
5	265 445	268 272	305 120	335 003	366 300	382 651
6	269 119	271 946	309 352	339 659	371 375	387 867
7	272 797	275 619	313 581	344 307	376 449	393 223
8	276 467	279 295	317 806	348 960	381 521	398 439
9	280 143	282 970	322 036	353 612	386 598	403 796
10	283 818	286 642	326 265	358 266	391 673	409 013

NS
 T.G.
 T.P.
 T.V.
 T.V.
 AC
 JS

ACCORD DE SALAIRES POUR L'ANNEE 2014

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DES ENTREPRISES DE STOCKAGE, CONDITIONNEMENT ET DISTRIBUTION DE GAZ DE PETROLE LIQUEFIES SIGNEE LE 24 SEPTEMBRE 2014



Entre :

- Les entreprises GAZ DE TAHITI et S.D.G.P.L., représentées par Monsieur Georges W. SIU, Président-Directeur Général,

d'une part,

Et :

- La Confédération des Syndicats Indépendants de Polynésie (C.S.I.P.), représentée par Monsieur Patrick TAAROA, Premier Secrétaire Général Adjoint,

Et :

- L'U.T.H.P. - L'Union des Travailleurs des Hydrocarbures de Polynésie, représentée par Monsieur Gilbert ARIITAI, Secrétaire Général,

d'autre part,

Conformément à l'article 38 de la Convention Collective susvisée,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

Article 1^{er} : Dans les entreprises de stockage, de conditionnement et de distribution des Gaz de Pétrole Liquéfiés, les minima salariaux des grilles des salaires conventionnelles sont revalorisés conformément aux dispositions ci-après :

I Ouvriers et Employés :

L'ensemble des personnels ouvriers et employés des catégories 1 à 8 bénéficie d'une augmentation de 1 % par rapport à la grille des salaires minima mensuels conventionnels applicable dans le secteur de gaz de pétrole liquéfiés de 2010.

Le personnel hors grille bénéficie d'une augmentation équivalente à 0,5 % en valeur absolue sur le salaire minima de la première catégorie, premier échelon, de la grille des salaires minima mensuels conventionnels applicable dans le secteur de gaz de pétrole liquéfiés de 2010.

Ces dispositions sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2014.

II Agents de maîtrise et Cadres :

Les agents de maîtrise et cadres ne sont pas concernés par cette augmentation.

Article 2 : Les augmentations des minima salariaux du 1er janvier 2014 ci-dessus, auront pour base de calcul pour chacune d'elles les minima salariaux applicables pour l'année 2010.

Article 3 : Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord qui sera déposé au Greffe du Tribunal de Travail de Papeete.

Fait à Piraé le 24/09/2014.

Gaz de Tahiti et S.D.G.P.L.

Georges W. SIU
Président-Directeur Général

C.S.I.P.

Patrick TAAROA
Premier Secrétaire Général Adjoint

U.T.H.P.

Gilbert ARIITAI
Secrétaire Général

**SALAIRES MINIMA MENSUELS CONVENTIONNELS APPLICABLES
DANS LE SECTEUR DE GAZ DE PETROLE LIQUIFIES AU 1^{er} JANVIER 2014**

I - OUVRIERS ET EMPLOYES

Echelon	1ère cat	2è cat	3è cat	4è cat	5è cat	6è cat	7è cat	8è cat
1	154 428	161 686	170 393	173 294	195 742	218 873	233 658	273 940
2		164 007	172 861	175 766	198 633	222 054	236 969	277 967
3			175 331	178 229	201 525	225 235	240 275	281 995
4			177 797	180 698	204 416	228 416	243 587	286 026
5			180 261	183 163	207 309	231 594	246 896	290 050
6			182 730	185 637	210 202	234 775	250 206	294 081
7			185 199	188 103	213 090	237 958	253 512	298 112
8			187 664	190 568	215 981	241 138	256 819	302 136
9			190 134	193 036	218 873	244 317	260 129	306 169
10			192 602	195 504	221 764	247 499	263 871	310 194

II - AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Echelon	1ère cat	2è cat	3è cat	4è cat	5è cat	6è cat
1	250 749	253 574	288 205	316 399	346 002	361 510
2	254 423	257 248	292 432	321 051	351 075	366 863
3	258 101	260 921	296 664	325 703	356 152	372 079
4	261 773	264 598	300 892	330 355	361 223	377 294
5	265 445	268 272	305 120	335 003	366 300	382 651
6	269 119	271 946	309 352	339 659	371 375	387 867
7	272 797	275 619	313 581	344 307	376 449	393 223
8	276 467	279 295	317 806	348 960	381 521	398 439
9	280 143	282 970	322 036	353 612	386 598	403 796
10	283 818	286 642	326 265	358 266	391 673	409 013


TP.
AG