

JOURNAL OFFICIEL

DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

PARAISANT LE 15 ET LE DERNIER JOUR DE CHAQUE MOIS

Matahiti 124
N° 21

TE VEA A TE HAU NO POLYNESIA FARANI

Mahana 22
no Atopa 1975

| Cours Franc Pacifique | Polynésie française | France et territoires français d'outre-mer | | Etranger | | Annonces et avis : |
|--------------------------|------------------------|---|---------------|---------------|---------------|--|
| | | Voie maritime | Voie aérienne | Voie maritime | Voie aérienne | |
| Prix d'un exemplaire | 25 | 30 | 35 | 35 | 40 | Annonces judiciaires, commerciales et annonces diverses : la ligne 50 fr. |
| Abonnement : trois mois | 150 | 180 | 500 | 210 | 550 | Les mêmes renouvelées : la ligne 20 fr. |
| six mois | 300 | 360 | 1.000 | 420 | 1.050 | Publications de sociétés philanthropiques, littéraires, scientifiques, sportives, coo- pératives, syndicales, etc . . : la ligne. 30 fr. |
| un an | 600 | 720 | 2.000 | 840 | 2.050 | |

Les demandes d'abonnement et d'annonces devront être adressées au Chef de l'Imprimerie et sont payables d'avance - C.C.P. N° 1139
Les annonces doivent parvenir à l'Imprimerie au plus tard 6 jours ouvrables avant la parution du Journal - B.P. N° 117.

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

Actes du Gouvernement Local

| | Pages |
|--|-------|
| 1975 24 sept. Avis concernant la Convention collective du bâtiment et des travaux publics. | 729 |
| 18 sept. Convention collective du bâtiment et des travaux publics. | 729 |
| 4 sept. Décision n° 2 BTP de la commission mixte du bâtiment et des travaux publics. | 735 |

PARTIE OFFICIELLE

ACTES DU GOUVERNEMENT LOCAL

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

En application des articles 76 et 79 du code du travail d'outre-mer, le gouverneur de la Polynésie française, chef du territoire, envisage de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les employés de la branche profession-

nelle (du bâtiment et des travaux publics), les dispositions de la décision de commission mixte signée à Papeete le 4 septembre 1975 et déposée au secrétariat du tribunal du travail de Papeete le 18 septembre 1975 sous le numéro 152/8.

Conformément aux prescriptions légales, la teneur des dispositions de la décision dont l'extension est envisagée, est publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension des dispositions en question dans le délai d'un mois à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel* de la Polynésie française. Les communications devront être adressées à l'inspection du travail et des lois sociales, B. P. 308 — Papeete.

CONVENTION COLLECTIVE

DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Entre :

Le syndicat patronal du bâtiment et des travaux publics
d'une part,

Et :

Les organisations syndicales de travailleurs ci-après mentionnées :

- Fédération des syndicats de Polynésie française
- Centrale démocratique des travailleurs polynésiens

- Syndicat autonome des travailleurs de Polynésie
 - Union territoriale des syndicats démocratiques
- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er.— *Objet et champ d'application.*

La présente Convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs du bâtiment et des travaux publics en Polynésie française et leurs rapports avec les employeurs.

Elle s'impose à tous les employeurs appartenant à l'organisation syndicale signataire dont la liste est dressée en annexe.

Art. 2.— *Durée.*

Conclue pour une durée indéterminée, la présente Convention prendra effet le premier jour du mois suivant son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Papeete.

Art. 3.— *Révision et dénonciation.*

La présente Convention pourra être révisée ou dénoncée tout ou partie par l'une des parties contractantes au plus tôt un an après sa prise d'effet.

La partie dénonçant la Convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision à l'autre partie contractante avant le premier septembre, c'est-à-dire quatre mois avant la fin de l'année civile en cours et les discussions devront s'ouvrir dans les trente jours suivant la date de l'envoi de la lettre recommandée.

Toutefois la présente Convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties signataires.

Pendant toute la durée des négociations, les parties prenantes s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out. En cas d'échec des négociations, il pourra être fait application de la procédure ordinaire de règlement.

A chaque augmentation de l'indice du coût de la vie, la commission se réunira à l'initiative de la partie la plus diligente en vue de réévaluer éventuellement les salaires.

Art. 4.— Les dispositions de la présente Convention sont applicables à toute entreprise adhérant au syndicat patronal du bâtiment et des travaux publics, ultérieurement à la signature de la Convention même en l'absence d'un arrêté d'extension.

Art. 5.— *Avantages acquis.*

La présente Convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur, à l'intérieur de chaque établissement.

Conformément à l'article 80 du Code du travail d'outre-mer, les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle aux accords d'établissement non restrictifs existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

TITRE II

DROIT SYNDICAL — DÉLEGUÉS DU PERSONNEL

Art. 6.— *Droit syndical et liberté d'opinion* (art. 74, 1^o, du Code du travail)

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 en vertu du Titre II du Code du travail d'outre-mer.

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

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

Lés travailleurs prennent les mêmes engagements vis-à-vis des autres travailleurs et des employeurs.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observance des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Les contestations qui naîtraient des dispositions ci-dessus seront soumises à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour conciliation. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Art. 7.— *Délégués du personnel.* (Art. 74, 5^o, et 164 à 168 du Code du travail)

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

Les élections ont lieu dans tout établissement employant au minimum 11 travailleurs.

Le nombre des délégués du personnel est fixé, comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs, 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs, 2 délégués et 2 suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs, 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 travailleurs, 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs, 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs, 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;
- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

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

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du Code du travail d'outre-mer, sont étendues aux candidats pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. Ces mesures de protection sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Les délégués sortants ne pourront être licenciés, sauf accord de l'inspecteur du travail et des lois sociales, avant un délai de six mois.

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

Les délégués du personnel pourront se faire assister d'un représentant de leurs organisations syndicales, rendez-vous doit être pris au préalable avec la direction de l'établissement.

Si leur mission les appelle à l'extérieur de l'établissement par exemple à l'inspection du travail, ils doivent en aviser l'employeur deux jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Des panneaux d'affichage protégés et fermés à clef seront mis à la disposition des délégués du personnel, réservés aux communications syndicales ayant un objet exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtent aucun caractère polémique, conformément aux dispositions de l'article 27 de l'arrêté 897 IT du 4 juillet 1955, les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission. L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales ; et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

TITRE III

DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ET DE PRÉAVIS

(Article 74, 4^o, du Code du travail)

SUSPENSION DU CONTRAT — CERTIFICAT DE TRAVAIL

Art. 8.— *Période d'essai et engagement définitif - Suspension du contrat.*

Embauchage : Tout contrat de travail pour une durée déterminée supérieure à trois mois, doit être obligatoirement constaté dans un écrit dont les formes sont fixées par l'arrêté n° 1023 IT du 7 juillet 1954.

Une période d'essai peut être prévue à l'engagement du travailleur. Sa durée ne peut être supérieure aux délais nécessaires pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession et telle que définie ci-après :

| | | |
|---------------------------|--------------|------------|
| 1 ^{re} catégorie | M.O. | 2 semaines |
| 2 ^e catégorie | M.S. ou M.F. | 2 semaines |
| 3 ^e catégorie | O.S. 1 | 1 mois |
| 4 ^e catégorie | O.S. 2 | 1 mois |
| 5 ^e catégorie | O.P. 1 | 2 mois |
| 6 ^e catégorie | O.P. 2 | 2 mois |
| 7 ^e catégorie | O.P. 3 | 2 mois |

Elle est obligatoirement stipulée par écrit.

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

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

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

De même il est interdit à un salarié bénéficiant des garanties de la présente Convention, d'assurer un travail effectif, rémunéré, susceptible de concurrencer son entreprise chez quelque employeur que ce soit pendant la durée de son congé payé.

Il est interdit aux employeurs d'occuper temporairement de quelque façon que ce soit un salarié qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein.

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

Suspension du contrat : Le contrat est suspendu :

a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction ;

b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;

c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

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

Le travailleur ayant cessé son travail pour effectuer le service national ou pour une maladie d'une durée inférieure à six mois est, à l'expiration de son temps de service ou à la fin de sa maladie, repris de plein droit dans les mêmes fonctions. Toutefois, il est tenu de se présenter à l'employeur dans le mois qui suit sa libération ou sa guérison, à peine de déchéance de ce droit.

d) grossesse et maternité - (Réf. articles 18 et 19 de l'arrêté n° 177 TLS du 2 février 1956).

Autres causes de suspension.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la durée de l'absence du travailleur, sans limitation de durée, jusqu'à constatation de la guérison ou de l'incapacité définitive excluant toute possibilité de ré-emploi dans l'entreprise.

Art. 9.— Rupture de contrat - Préavis.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. En cas de rupture de l'engagement, et sauf les cas de faute lourde ou de contrat individuel prévoyant un délai plus long la durée du préavis réciproque est déterminée par les dispositions de l'arrêté n° 1334 IT du 5 octobre 1957 (J.O.P.F. du 15 octobre 1957, page 546).

a) pour les ouvriers payés à l'heure ou à la journée le délai congé est fixé à un jour ;

b) pour les ouvriers payés à la semaine, le délai congé est fixé à une semaine ;

c) pour les ouvriers payés à la quinzaine, le délai congé est fixé à deux semaines ;

d) pour les ouvriers et employés payés au mois, le délai congé est fixé à un mois ;

e) pour les agents de maîtrise ainsi que pour les ouvriers classés O.P. 2 et O.P. 3, le délai congé est fixé à deux mois ;

f) pour les cadres et assimilés, le délai congé est fixé à trois mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter un jour par semaine pour rechercher un nouvel emploi, ce jour étant pris à son choix globalement ou heure par heure et payé à plein salaire. Le travailleur sera tenu d'informer au préalable son employeur de ses absences, suffisamment à temps pour ne pas gêner la marche du travail.

Le travailleur licencié qui aura trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis. Seuls les jours pendant lesquels le travailleur aura rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur seront payés.

Si le travailleur au moment de sa démission ou de son licenciement est responsable d'un service, d'un chantier, d'une caisse, d'un stock, il ne pourra quitter son emploi avant d'avoir rendu les comptes de sa gestion ou d'avoir terminé le travail en cours et reçu quitus de son employeur. Toutefois, cette obligation ne pourra avoir pour effet d'allonger de plus de la moitié la durée normale du préavis.

Art. 10.— Indemnité compensatrice de préavis.

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

Art. 11.— Certificat de travail - Carte de travail.

A l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de remettre à son salarié :

- un *certificat de travail* indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, à l'exclusion de toute autre mention ;

- une *carte de travail*, délivrée par l'office de la main-d'œuvre.

TITRE IV

**CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET SALAIRES
HIERARCHIQUES**

(Article 74, 2° du Code du travail)

Art. 12.— Les classifications professionnelles sont celles définies par l'arrêté n° 125 TLS du 10 janvier 1973. Toutefois, cet arrêté n'étant intervenu, conformément aux dispositions de l'article 35 du Code du travail, qu'à défaut de convention collective, lesdites classifications seront complétées ou révisées d'accord parties par les signataires de la présente Convention ; elles lui seront alors annexées.

Art. 13.— Salaires minima par catégorie professionnelle.

Les salaires minima par catégorie professionnelle sont annexés à la présente Convention.

Art. 14.— Jeunes travailleurs.

Par jeune travailleur on entend les jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs ont la garantie du salaire minimum du poste professionnel occupé avec les abattements maxima suivants :

| | |
|---------------------------|------|
| - de 14 à 15 ans. | 20 % |
| - de 15 à 16 ans. | 10 % |

Les abattements prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs titulaires d'un C.A.P. débutant dans la profession, ni aux ouvriers ayant passé avec succès l'examen d'un centre de formation professionnelle.

Art. 15.— Prime d'ancienneté. (Arrêté n° 1876 TLS du 21 mai 1974)

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté pourvu qu'il remplisse les conditions requises.

La prime est calculée en pourcentage du salaire de base du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction du nombre d'heures effectives de travail du salarié.

Ce pourcentage est fixé à :

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

Le service national, la maladie de 6 mois, les congés payés, la grossesse, et en règle générale toutes les causes de suspension du contrat de travail, n'annulent pas l'ancienneté acquise avant le fait les ayant motivé.

TITRE V

DUREE DU TRAVAIL — HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Article 74, 3° du Code du travail)

Art. 16.— *Durée du travail.*

La durée légale du travail est celle fixée par l'article 112 du Code du travail d'outre-mer, sauf dispositions spéciales fixées par arrêté. Les dérogations doivent être affichées dans l'entreprise au plus tard 48 heures avant leur entrée en vigueur.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires, les heures et les journées ouvrables de travail sont fixées par le chef d'entreprise, qui est tenu de les porter à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Art. 17.— *Heures supplémentaires.*

Toute heure exécutée en dehors de l'horaire légal, sous réserve des dispositions réglementaires est une heure supplémentaire donnant lieu à une majoration de salaire.

Le montant de ces majorations de salaire est déterminé suivant les dispositions de l'arrêté n° 1021 IT du 7 juillet 1954 (J.O.P.F. du 15 juillet 1954, page 372) à savoir :

Heures supplémentaires de jour :

| | |
|--------------------------------------|--------|
| - de la 40e à la 44e heure comprise. | 12,5 % |
| - de la 45e à la 48e heure comprise. | 25 % |
| - au-delà de la 48e heure. | 50 % |

Heures supplémentaires de nuit.

75 %

Heures supplémentaires les dimanches et les jours non ouvrables :

| | |
|------------|-------|
| - de jour. | 65 % |
| - de nuit. | 100 % |

Art. 18.— *Récupération.*

En cas d'interruption collective du travail résultant soit des causes accidentelles, soit de cas de force majeure, soit enfin, en raison de jours fériés, fêtes légales ou autres événements locaux, la récupération des heures perdues pourra se faire conformément aux dispositions de l'arrêté n° 1030 IT du 9 juillet 1954, Section VI (J.O.P.F. du 15 juillet 1954, page 375).

TITRE VI

CONGES PAYES (Article 74, 8°) — CONGES EXCEPTIONNELS

Art. 19.— *Durée de service ouvrant droit à congé - Durée du congé.*

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, la durée du service ouvrant droit à congé et la durée du congé sont déterminées par les articles 121, 122 et 123 du Code du travail d'outre-mer, l'arrêté ministériel du 16 novembre 1954, et l'arrêté n° 3945 ITLS du 7 décembre 1972 (J.O.P.F. du 15 décembre 1972, page 868), à savoir :

- deux jours de congé annuel par mois de travail, la durée du congé précédent étant considérée comme travaillée pour la détermination des droits à congé ;

- deux jours de congé supplémentaire annuels pour les femmes salariées ou apprenties par enfant à charge dans la limite maximale de 5 enfants ;

- pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé est portée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli avant leur 18e anniversaire ;

- la durée du congé fixé par le premier alinéa est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt cinq ans, et de 6 jours après trente ans.

Art. 20.— *Période de congé.*

L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités de service et dans la mesure possible, des désirs des travailleurs, et après avis des délégués du personnel s'il en existe dans l'entreprise ou l'établissement.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé payé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans le cas où le congé payé du travailleur coïncide avec la fermeture de l'établissement pour congés du personnel, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel, ou à défaut de délégués du personnel avec l'agrément des travailleurs. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins égale à douze jours ouvrables continus.

Art. 21.— Conformément aux dispositions de l'article 124, modifié, du Code du travail, l'employeur doit verser au travailleur pendant toute la durée de son congé une allocation calculée sur la base du douzième des salaires et avantages de toute nature, y compris l'allocation de congés payés précédente, à l'exclusion des primes de rendement et de l'indemnité prévue à l'article 94, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze derniers mois.

Art. 22.— *Congés exceptionnels compte tenu des coutumes locales.*

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

Ces permissions n'entraînent aucune retenue de salaire et ne sont pas déductibles, dans la limite de 5 jours par an, du congé annuel.

| | |
|--|---------|
| - Naissance d'un enfant (dans les 8 jours suivant la naissance). | 2 jours |
| - Décès du conjoint, d'un enfant. | 2 jours |
| - Décès d'un père, mère. | 1 jour |

Dans les cas précités, le travailleur devra informer son employeur des causes de son absence, au plus tard dans les 48 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi les journées d'absence ne seront pas payées, mais sans qu'elles puissent être considérées comme cause de rupture du contrat de travail.

TITRE VII

Art. 23.— *Maladies et accidents hors service.*

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

Pendant la durée de sa maladie le travailleur sera couvert par les dispositions de l'article 48 du Code du travail d'outre-mer et celles de la délibération n° 74-22 du 14 février 1974, instituant un régime d'assurance-maladie-invalidité au profit des travailleurs salariés.

TITRE VIII

TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

(Article 74, 7°, du Code du travail)

Art. 24.— Les employeurs se conformeront aux dispositions des articles 115 à 119 inclus du Code du travail d'outre-mer, relatifs au travail des femmes et des enfants et à celles des arrêtés pris pour leur application.

Art. 25.— Il est interdit de licencier des femmes en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute lourde ou de licenciement collectif.

Art. 26.— Dans les établissements, magasins, etc... où travaillent les femmes, un siège sera mis à la disposition de chaque employée à son poste de travail.

Art. 27.— Les femmes ne peuvent être employées à un travail de plus de dix heures par jour, coupées par un repos au maximum compris dans ce temps de travail. Le repos quotidien des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum. Elles ne peuvent être employées les jours de fêtes reconnues ou légales, même pour des travaux de rangement.

Art. 28.— Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront être astreints contre leur volonté, à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler la nuit.

TITRE IX

COMMISSION D'INTERPRETATION

Art. 29.— Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention de ses annexes et avenants.

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

La composition de la commission est la suivante :

Travailleurs

Un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ;

Employeurs

Des représentants, en nombre égal, du syndicat patronal du bâtiment et des travaux publics.

La présidence de la commission est assurée par l'inspecteur du travail et des lois sociales (ou son représentant) qui prend part aux débats et éclaire la commission de ses avis et de ses conseils.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par chacun des

membres et contresigné par l'inspecteur du travail et des lois sociales (ou son représentant) a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention ; cet avis fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du tribunal du travail par la partie la plus diligente.

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

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, la procédure du Code du travail d'outre-mer en matière de différend collectif est appliquée.

Fait à Papeete, le 18 septembre 1975.

Signataires :

| | |
|--|--|
| Pour le syndicat patronal du bâtiment et des travaux publics : | Pour la fédération des syndicats de Polynésie française : |
| MM. FAVIE J. HEINRICH J.C. TAPARE G. TIXIER E. VOISIN J.P. ROLLAND D. | MM. TAUFA Charles HART Joël TERIIHAUNUI Ui |
| | Pour la centrale démocratique des travailleurs polynésiens : |
| | M. CERAN-JERUSALEM J.B. |
| | Pour le syndicat autonome des travailleurs polynésiens : |
| | M. LEHARTEL Maurice |
| | Pour l'union territoriale des syndicats démocratiques : |
| | M. SALVANAYAGAM Robert |

VU l'inspecteur territorial
du travail et des lois sociales,

Y. LAURENT.

La présente Convention a été déposée au Greffe du tribunal du travail de Papeete et enregistrée le 24 septembre 1975 sous le n° 166-9.

LISTE DES ENTREPRISES ADHERENTES AU SYNDICAT PATRONAL DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Signataire de la Convention Collective
du 18 septembre 1975 :

Société de sablage métallisation peintures du Pacifique
" S.M.P.P. "
Société Daniel Frères
Société tahitienne d'application des métaux (" S.T.A.M. ")
Entreprise A. Dubray
Entreprise T. Taputuarai Fils dit Coco
S.N.C. Dande & Cie (" S.E.G.T. ")
Entreprise B. Dusson
Entreprise P. Mony & Cie
Entreprise B. Delion

Société SOCOMA
 Société SOTRELEC
 Entreprise polynésienne de peinture et vitrerie ("E.P.-P.V.")
 Société de travaux et d'interventions commerciales ("S.T.-I.C.")
 Société Sin Tung Hing ("S.T.H.")
 Entreprise Ahnne-Martinez
 Société française d'entreprise et de lotissement ("S.O.-F.E.L.")
 Entreprise Lou Sou Ming
 Entreprise Auméran H. & Cie
 Société construction service
 Entreprise J. Molié
 Entreprise J.B. Le Caill
 Entreprise J.C. Heinrich
 Entreprise J. Luciani
 Entreprise H. Lambert
 Entreprise M. Demont
 Entreprise Ph. Montaron & Fils
 Entreprise T. TAPUTUARAI
 Société SAREC Pacifique
 Entreprise J.R. Bambridge
 Entreprise A. Herbreteau

DECISION n° 2 BTP du 4 septembre 1975 de la commission mixte du bâtiment et des travaux publics.

La commission mixte du bâtiment et des travaux publics réunie le 4 septembre 1975,

Décide :

Article 1er.— Les salaires minima des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, tels qu'ils sont définis par la classification professionnelle annexée à l'arrêté n° 125 TLS du 10 janvier 1973 (J.O.P.F. du 31 janvier 1973, page 45) sont fixés ainsi qu'il suit pour compter du 1er septembre 1975 :

| Catégories professionnelles | Salaire horaire | Salaire mensuel |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| 1re M.O. | 106,25 | 18.416 F |
| 2e M.F. ou M.S. | 116,85 | 20.254 F |
| 3e O.S. 1 | 132,80 | 23.018 F |
| 4e O.S. 2 | 152,25 | 26.390 F |
| 5e O.P. 1 | 189,00 | 32.759 F |
| 6e O.P. 2 | 228,20 | 39.554 F |
| 7e O.P. 3 | 280,10 | 48.560 F |

Art. 2.— La commission fixera ultérieurement le mode de révision des salaires mentionnés à l'article ci-dessus.

Papeete, le 4 septembre 1975.

VU l'inspecteur du travail,
 et des lois sociales,

Y. LAURENT.

Pour le syndicat
 patronal

M. FAVIE
 M. HEINRICH
 M. TAPARE
 M. TIXIER
 M. VOISIN.

Pour la F.S.P.F.

M. TAUFA Charles
 M. KINTZLER Didier
 M. TERIIHAUNUI Ui

Pour la C.D.T.P.

M. CERAN-JERUSALEM Y. B.

Pour le syndicat autonome des
 travailleurs polynésiens

M. LEHARTEL Maurice.

Pour l'U.T.S.D.

M. SALVANAYAGAM R.