

# JOURNAL OFFICIEL

DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

PARAISANT LE 15 ET LE DERNIER JOUR DE CHAQUE MOIS

Matahiti 129  
N° 5

TE VEA A TE HAU NO POLYNESIA FARANI

Mahana 14  
no Fepuare 1980

| Cours<br>Franc Pacifique | Polynésie<br>française | France et territoires<br>français d'outre-mer |                  | Etranger         |                  | Annonces et avis :   |
|--------------------------|------------------------|---|------------------|------------------|------------------|--|
|                          |                        | Voie<br>maritime                              | Voie<br>aérienne | Voie<br>maritime | Voie<br>aérienne |  |
| Prix d'un exemplaire     | 100                    | 120   | 150              | 130              | 180              | Annonces judiciaires, commerciales et<br>annonces diverses : la ligne . . . . . 100 fr.  |
| Abonnement : six mois    | 1.200                  | 1.440   | 1.800            | 1.560            | 2.160            | Les mêmes renouvelées : la ligne . . . . . 40 fr.  |
| un an                    | 2.200                  | 2.680   | 3.400            | 3.000            | 4.120            | Publications de sociétés philantropi-<br>ques, littéraires, scientifiques, spor-<br>tives, coopératives, syndicales, etc...<br>la ligne . . . . . 70 fr. |

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

#### AVIS OFFICIELS

Pages

Service de l'inspection du travail et des lois sociales.— Avis  
préalable à l'extension de la convention collective du tra-  
vail de l'industrie hôtelière de la Polynésie française et  
de ses annexes I et II. . . . . 141

### PARTIE OFFICIELLE

#### ACTES DU GOUVERNEMENT LOCAL

#### AVIS OFFICIELS

#### INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

#### AVIS

En application des dispositions des articles 76 et 79  
du code du travail d'outre-mer, les organisations syndi-  
cales de travailleurs, union des syndicats "les syndicats

autonomes des travailleurs de Polynésie" (US/SATP),  
fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.),  
union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.),  
centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.-  
A.P.), ont demandé à M. le haut-commissaire de la Répu-  
blique en Polynésie française, chef du territoire, d'envisa-  
ger de rendre obligatoires pour tous les employeurs et  
tous les travailleurs des entreprises du secteur "industrie  
hôtelière" de la Polynésie française, les dispositions de  
la convention collective du travail de l'industrie hôtelière  
de la Polynésie française et de ses annexes I (classifica-  
tions) et II (salaires minimaux pour 1980) dont les signa-  
tures sont intervenues le 21 décembre 1979 entre :

\* d'une part :

- la fédération polynésienne de l'hôtellerie et des indus-  
tries touristiques (F.P.H.I.T.),
- l'union polynésienne de l'hôtellerie (U.P.H.O.),
- le syndicat des grands hôtels de Tahiti (S.G.H.T.),

\* d'autre part :

- la fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.-  
P.F.),
- l'union des syndicats "les syndicats autonomes des tra-  
vailleurs de Polynésie" (US/SATP),
- la centrale des travailleurs autonomistes polynésiens  
(C.T.A.P.),
- l'union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.-  
A.P.),
- l'union territoriale des syndicats démocratiques (U.T.-  
S.D.),

et qui ont été déposées au secrétariat du tribunal du tra-  
vail de Papeete le 24 décembre 1979 sous le n° 975-32.

Conformément aux prescriptions légales, la teneur des dispositions de cette convention collective et de ses annexes I et II, dont l'extension est envisagée, est publiée dans les colonnes du présent numéro du *Journal officiel* de la Polynésie française.

Les organisations professionnelles et toutes les personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations éventuelles sur l'opportunité de l'extension des dispositions en question dans le délai de *trente jours* à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Ces communications devront être adressées au service de l'inspection du travail et des lois sociales de Polynésie française B.P. 308 Papeete Tahiti.

## CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

### CONCLUE APRES DISCUSSIONS EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE

ENTRE

*d'une part,*

- la fédération polynésienne de l'hôtellerie et des industries touristiques (F.P.H.I.T.),
- l'union polynésienne de l'hôtellerie (U.P.H.O.),
- le syndicat des grands hôtels de Tahiti (S.G.H.T.).

ET

*d'autre part,*

- la fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.),
- l'union des syndicats " les syndicats autonomes des travailleurs de Polynésie française " (U.S./S.A.T.P.),
- la centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.),
- l'union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.),
- l'union territoriale des syndicats démocratiques (U.T.S.D.).

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## TITRE I

### DISPOSITIONS GENERALES

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

La présente convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs des entreprises et établissements du territoire de la Polynésie française adhérant aux organisations syndicales patronales signataires, et leurs rapports avec lesdits employeurs.

Art. 2.— *Durée.*

Conclue pour une durée de trois ans, la présente convention prend effet à compter du premier jour du mois suivant son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Papeete. A l'expiration de ce délai, elle est renouvelable par tacite reconduction pour une période indéterminée.

Art. 3.— *Révision.*

Au plus tôt après trois ans après sa prise d'effet, la présente convention peut être révisée en totalité ou en partie, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettres recommandées avec accusés de réception adressées à chacune des autres parties signataires, ainsi qu'à l'inspecteur du travail et des lois sociales. Cette notification sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les discussions devront s'ouvrir dans le délai maximum de trente jours suivant l'expiration du délai de préavis de révision.

Art. 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 six mois signifié par lettres recommandées avec accusés de réception adressées à chacune des autres parties signataires, à l'inspecteur du travail et des lois sociales et au secrétariat du tribunal du travail.

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

Art. 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 différend collectif du travail.

En tout état de cause, tout recours à la grève ou au lock-out est interdit avant épuisement de cette procédure légale.

Art. 6.— *Adhésions ultérieures.*

Peuvent adhérer à la présente convention, tout syndicat de travailleurs et tout employeur ou groupement professionnel d'employeurs en notifiant cette adhésion par lettres recommandées avec accusés de réception adressées aux parties signataires, au secrétariat du tribunal du travail de Papeete et à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

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

Art. 7.— *Avantages acquis.*

L'application de la présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis, antérieurement à son entrée en vigueur, à l'intérieur de chaque établissement conformément à l'article 80 du code du travail d'outre-mer, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux dispositions favorables des accords d'établissements existants ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

Art. 8.— *Dépôt de la convention.*

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

## TITRE II

## DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 9.— *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 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, d'avancement professionnel, et les rémunérations, 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 des origines raciales des travailleurs.

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

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte 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 sont soumises à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour conciliation. Cette intervention ne fait cependant pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Art. 10.— *Délégués du personnel.*

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions se font conformément aux dispositions des articles 164 et suivants du code du travail d'outre-mer et de l'arrêté n° 897 IT du 4 juillet 1955 modifié.

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

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants
- de 501 à 1001 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants

- à partir de 1001 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche de 500 salariés supplémentaires.

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 réglementaires de liberté (10 heures par mois maximum), qui lui sont accordées afin qu'il puisse remplir ses missions, sont imputées sur cet horaire et rémunérées.

Si l'exercice de leurs missions les appelle à l'extérieur de l'établissement (par exemple à l'inspection du travail et des lois sociales) ils doivent, si possible, en aviser l'employeur deux jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

L'employeur se réserve le droit d'exercer un contrôle à posteriori sur ces déplacements à l'extérieur de l'établissement.

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.

Les délégués sortants ne peuvent être licenciés, sauf avis favorable de l'inspecteur du travail et des lois sociales, avant un délai de neuf mois suivant la fin de leurs mandats.

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

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

Ils peuvent se faire assister, sur leur demande et après rendez-vous fixé par la direction, par un représentant mandaté de leur organisation syndicale.

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

## TITRE III

## CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 11.— *Embauchage.*

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

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

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi doit être vérifiée à l'embauchage, ou au plus tard dans un délai de 30 jours suivant l'embauchage, par un médecin du service de médecine du travail de la caisse de prévoyance sociale.

**Art. 12.— Période d'essai.**

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

- 1° et 2° catégories : 15 jours
- 3°, 4°, 5° et 6° catégories : 1 mois
- 7°, 8° et 9° catégories : 2 mois
- 10° et 11° catégories : 3 mois

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois d'accord parties. Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni dédommagement. Durant toute cette période, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi pourvu. La période d'essai doit correspondre à une durée de travail effectif. En conséquence, l'absence ou la maladie suspend la période d'essai.

**Art. 13.— Engagement définitif.**

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

Dès lors que le travailleur est embauché, il lui est interdit d'assurer 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.

**Art. 14.— Contrat à durée déterminée.**

Tout contrat de travail conclu pour une durée déterminée supérieure à trois mois doit être obligatoirement constaté par un écrit dont les formes sont fixées par l'arrêté n° 1023 IT du 7 juillet 1954 (J.O.P.F. du 15 juillet 1954, page 373).

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

Il peut toutefois être renouvelé deux fois à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à un an.

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

**Art. 15.— Suspension du contrat de travail.**

Le contrat de travail est suspendu :

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction.
- 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 de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération.

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.

**Art. 16.— Absences.**

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

**Art. 17.— Grossesse et maternité.**

Une femme en état de grossesse et à l'issue de son congé de maternité peut quitter son emploi sans donner de préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Le contrat de travail d'une femme en état de grossesse est suspendu pendant la durée légale du congé de maternité : 14 semaines prolongées éventuellement de 3 semaines sur prescription médicale.

Pendant ce congé, elle percevra les indemnités journalières versées par la caisse de prévoyance sociale conformément à la réglementation en vigueur.

**Art. 18.— Congé pour élever un enfant à l'issue du congé de maternité.**

Pour élever son enfant, la mère de famille peut, sous réserve d'en informer par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) son employeur au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité dans les conditions prévues à l'alinéa 1 de l'article précédent. Elle peut alors, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

La durée de cette interruption de travail est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté de l'intéressée dans l'entreprise.

**Art. 19.— Accidents du travail - Maladies professionnelles.**

En cas d'accident du travail ou 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 de l'inaptitude définitive excluant toute possibilité de réemploi dans l'entreprise.

Pendant la durée de cette absence, le travailleur sera couvert par les dispositions de la réglementation mise en place sur le territoire pour couvrir le risque accidents du travail-maladies professionnelles.

**Art. 20.— Maladie non professionnelle.**

Le travailleur en absence justifiée pour cause de maladie non professionnelle sera couvert par les dispositions de l'article 48 du code du travail d'outre-mer et celles de la délibération modifiée n° 74-22 du 14 février 1974 instituant sur le territoire un régime d'assurance maladie-invalidité au profit des travailleurs salariés.

**Art. 21.— Remplacements - Intérim.**

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

Lorsqu'un employeur demande à un travailleur d'accepter définitivement un emploi dans une catégorie inférieure à celle de l'emploi 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 son nouvel emploi.

Dans le cas d'un refus du travailleur, et si l'employeur maintient sa décision, le contrat est alors considéré comme rompu du fait de l'employeur.

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

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

- 2 mois pour les travailleurs des catégories 1 à 7 inclus.
- 4 mois pour les travailleurs des catégories 7 à 11 inclus.

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

Passés ces délais, et sauf les cas visés à l'alinéa précédent, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur :

- soit en le reclassant dans la catégorie correspondant au nouvel emploi,
- soit en lui rendant ses anciennes fonctions.

Dans le cas d'un remplacement en raison d'une absence du titulaire pour maladie, accident du travail ou congé de maternité, l'intérimaire perçoit après 2 ou 4 mois sui-

vant le cas, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui qu'il aurait obtenu s'il était titulaire du nouvel emploi occupé.

**Art. 22.— Extra.**

L'extra est un travailleur occasionnel venant travailler à la demande de l'employeur pour assurer des surcroits de travail. Cependant tout extra qui viendrait à effectuer plus de 18 jours de travail ou plus de 100 heures par mois dans une même entreprise serait alors considéré comme étant devenu un travailleur permanent.

**Art. 23.— Discipline.**

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

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

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

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

**Art. 24.— 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 et sauf cas de faute lourde ou de disposition particulière du contrat de travail prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

a) Pour les travailleurs payés à l'heure, à la journée (sauf cas des extras) ou à la semaine, le délai-congé est fixé à une semaine.

b) Pour les travailleurs payés à la quinzaine, le délai-congé est fixé à deux semaines.

c) Pour les travailleurs payés au mois, le délai-congé est fixé à un mois.

d) Quelle que soit la périodicité de paiement de leurs salaires, le délai-congé est fixé à :

- un mois pour les travailleurs classés en 1°, 2°, 3°, 4° et 5° catégories ayant plus de trois années d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise.
- un mois pour les travailleurs classés en 6° et 7° catégories, quelle que soit leur ancienneté.
- deux mois pour les travailleurs classés en 8° et 9° catégories (agents de maîtrise).
- trois mois pour les travailleurs classés en 10° et 11° catégories (cadres).

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, dimanche et jours fériés exclus, pour rechercher un nouvel emploi, ce jour étant pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire. Le travailleur est cependant tenu d'informer au préalable son employeur de ces absences, suffisamment à temps pour ne pas gêner la marche du travail.

Conformément à la jurisprudence actuelle, ces autorisations d'absence pour recherche d'emploi ne sont pas accordées aux travailleurs à mi-temps et aux travailleurs ayant des horaires de travail exclusivement de nuit.

Le travailleur licencié qui a trouvé un nouvel emploi peut, après accord de l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis. Seuls les jours pendant lesquels le travailleur a rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur sont payés.

Si le travailleur, au moment de sa démission ou de son licenciement, est responsable d'un service, d'un magasin, d'une caisse ou d'un stock, il ne peut 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, une telle obligation ne peut avoir pour effet d'allonger de plus de la moitié la durée normale du préavis.

#### Art. 25.— *Indemnité compensatrice de préavis.*

Sauf le cas de rupture du contrat de travail prévu au dernier alinéa de l'article précédent où 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 de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis effectivement respecté.

#### Art. 26.— *Licenciement pour motif économique.*

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

- Valeur professionnelle (jugée par l'employeur sous le contrôle, le cas échéant, des tribunaux).
- Ancienneté dans l'entreprise.
- Charges de famille.

Avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit informer et consulter les délégués du personnel de l'établissement, s'ils existent.

#### Art. 27.— *Priorité de réembauchage.*

Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié pour un motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel (compression de personnel ou suppression d'emploi) garde une priorité de réembauchage pendant un an, à condition toutefois qu'il fasse connaître ses intentions dans le délai d'un mois suivant son licenciement et qu'il s'inscrive à l'office de la main-d'œuvre. L'employeur dans un tel cas transmet par la suite, s'il y a lieu, son offre de réemploi à l'office qui la fait connaître à l'intéressé. Si dans les huit jours, ce dernier ne se présente pas au travail, l'employeur reprend sa liberté d'embauchage.

Dans le cas d'un tel réembauchage, le travailleur doit retrouver sa qualification initiale et son salaire antérieur (réactualisé s'il y a lieu en fonction des minima hiérarchiques conventionnels).

#### Art. 28.— *Indemnité de licenciement.*

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

- de la 1<sup>re</sup> à la 3<sup>e</sup> année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % de son salaire mensuel par année complète de service.
- de la 4<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25 % de son salaire mensuel par année complète de service.
- au-delà de la 10<sup>e</sup> année, l'indemnité est fixée à 30 % de son salaire mensuel par année complète de service.

La rémunération mensuelle prise en compte pour ce calcul est la moyenne des six derniers mois de salaires perçus, y compris les primes de toute nature et la contre valeur des avantages en nature, mais à l'exclusion des remboursements de frais.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, cette indemnité est versée au salarié dès lors qu'il a au moins une année de présence continue dans l'entreprise.

Dans tous les cas, cette indemnité de licenciement ne peut excéder six mois de salaire.

#### Art. 29.— *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.

#### Art. 30.— *Décès du travailleur.*

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'indemnité de congé payé et les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

## TITRE IV

### SALAIRES

#### Art. 31.— *Classifications professionnelles.*

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

#### Art. 32.— *Salaires minima conventionnels.*

Les salaires minima, par catégories professionnelles, sont annexés à la présente convention (Annexe II).

#### Art. 33.— *Révision annuelle des salaires minima conventionnels.*

En vue de la révision annuelle des salaires, les parties conviennent :

- 1) de fixer un seuil d'augmentation de l'indice des prix de détail à la consommation familiale au cours de l'année au-delà duquel l'accroissement est pris en compte ; l'indice des prix de détail à la consommation familiale pris comme référence est celui du 1er janvier.

Ce seuil est égal chaque année à la moitié de l'augmentation du coût de la vie constatée pour l'année précédente.

Si l'indice des prix de détail à la consommation familiale venait à être modifié dans sa structure, les parties conviennent de se réunir afin de réexaminer s'il y a lieu, ce seuil.

2) de se rencontrer au mois de juillet pour constater si ce seuil a été dépassé, dépassement qui constituerait alors un "à valoir" lors de l'élaboration de la grille des salaires pour l'année suivante dans les conditions définies ci-après.

3) de fixer au mois de septembre une grille des salaires pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année suivante sur la base :

a) d'une part de l'évolution de l'indice des prix de détail à la consommation familiale au cours des douze mois précédant ce mois de septembre.

b) d'autre part du dépassement éventuel du seuil fixé dans le présent article aux paragraphes 1° et 2°.

#### Art. 34.— *Principe de dégressivité.*

Le pourcentage d'augmentation annuelle des salaires minima par catégories professionnelles tel que défini à l'article 32 est appliqué avec la dégressivité suivante :

- 100 % pour les salaires minima des catégories 1, 2 et 3.
- 80 % pour les salaires minima des catégories 4 et 5.
- 60 % pour les salaires minima des catégories 6, 7 et 8.
- 40 % pour les salaires minima des catégories 9, 10 et 11.

#### Art. 35.— *Avantages en nature.*

S'ajoutent éventuellement aux salaires minima conventionnels les avantages en nature dans les conditions définies ci-après :

1) La fourniture de nourriture par l'employeur est une prestation en nature, accessoire du salaire principal, auquel elle s'ajoute notamment pour les déclarations à la caisse de prévoyance sociale, le calcul de la rémunération des heures supplémentaires, de l'indemnité de congés payés, de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnisation due en cas d'accident du travail ou de maladie, pour un montant déterminé au paragraphe 3 ci-après.

2) Elle est une prestation en principe obligatoire. Des atténuations peuvent être apportées à ce principe sous forme d'indemnités compensatrices dont le montant est déterminé au paragraphe 3 ci-après en faveur des employés qui, pour un motif reconnu valable par la direction, ne désirent pas consommer la nourriture fournie par l'employeur.

3) La valeur de la nourriture fournie est réputée équivalente à une heure de S.M.I.G. par repas pour la détermination des indemnités compensatrices prévues au paragraphe 2, les déclarations à la caisse de prévoyance sociale et les autres hypothèses énoncées au paragraphe 1.

4) Ont droit à la fourniture des repas ou à l'indemnité compensatrice, les seuls employés que leur service empêche de se rendre à leur domicile pour s'y restaurer.

5) La fourniture du logement par l'employeur est également une prestation en nature, accessoire au salaire principal, auquel elle s'ajoute. La valeur de ce logement est estimée à 5 % au plus du salaire du travailleur logé.

#### Art. 36.— *Paiement des salaires.*

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

La périodicité du paiement des salaires est fixée par les usages en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, dans les entreprises où la périodicité retenue est inférieure au mois, tout salarié ayant plus de trois ans d'ancienneté peut demander par écrit, à son employeur d'être payé une fois par mois. L'employeur est alors tenu de respecter de cette périodicité en ce qui concerne l'intéressé.

#### Art. 37.— *Salaires des jeunes travailleurs et apprentis.*

Les jeunes travailleurs et les apprentis, âgés de moins de 16 ans ont la garantie du salaire minimum du poste professionnel occupé avec les abattements maxima suivants :

- de 14 à 15 ans : 30 %
- de 15 à 16 ans : 10 %

Les abattements prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs titulaires d'un C.A.P. ou ayant passé avec succès l'examen d'un centre de formation professionnelle agréé.

#### Art. 38.— *Prime d'ancienneté.*

Tout travailleur ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une prime d'ancienneté.

Cette 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 de présence dans l'entreprise,
- 1 % de plus par année de présence supplémentaire dans la limite de 25 ans.

Le service national, la maladie de moins de 6 mois, les congés payés, le congé de maternité, le congé pour élever un enfant et en règle générale toutes les causes de suspension du contrat de travail doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

#### Art. 39.— *Prime d'insalubrité.*

Les travailleurs chargés exclusivement du nettoyage des toilettes et ceux chargés exclusivement des dépôts d'ordures des établissements perçoivent une prime d'insalubrité fixée à 10 % du salaire de base conventionnel de leur catégorie.

#### Art. 40.— *Prime de risque.*

Le personnel chargé d'assurer le maintien de l'ordre dans les établissements ("videurs") perçoit une prime de risque fixée à 10 % du salaire de base conventionnel de sa catégorie.

## TITRE V

## DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Art. 41.— *Durée du travail.*

La durée légale du travail est celle fixée par l'article 112 du code du travail d'outre-mer : 40 heures de travail effectif par semaine.

Cependant, pour tenir compte du caractère particulier du travail effectué dans l'industrie hôtelière, l'article 8 de l'arrêté n° 1030 IT du 9 juillet 1954 modifié par l'arrêté n° 3028 TLS du 2 juillet 1975 a prévu que pour tout le personnel employé dans les établissements hôteliers, une durée de présence hebdomadaire de 45 heures équivalait à une durée de 40 heures de travail effectif par semaine.

Toutefois, cette équivalence est supprimée pour tous les travailleurs effectuant des travaux de bureau et elle est ramenée à 43 heures pour le personnel d'entretien.

Les parties conviennent d'engager de nouvelles négociations sur le problème de ces équivalences à l'issue de la première période de 3 ans d'application de la présente convention.

Art. 42.— *Horaire de travail.*

Les heures et journées de travail sont fixées dans chaque établissement par la direction. Cet horaire de travail doit être affiché sur les lieux de travail et adressé à l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Sauf cas d'urgence, toute modification de l'horaire de travail doit être communiquée au personnel concerné au moins 48 heures à l'avance.

Art. 43.— *Heures supplémentaires.*

Toute heure de travail exécutée en dehors de la durée hebdomadaire de travail définie à l'article 41 ci-dessus est une heure supplémentaire donnant lieu à une majoration de salaire.

Le montant uniforme de cette majoration est fixée, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'arrêté n° 1021 IT du 7 juillet 1954 (travail intermittent), à 30 %, qu'il s'agisse d'heures de travail supplémentaires effectuées de jour ou de nuit, un jour ouvrable ou non.

Art. 44.— *Récupération.*

En cas d'interruption collective du travail résultant soit de 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 perçues dans le cadre de la durée légale du travail peut être effectuée conformément aux dispositions de l'arrêté n° 1030 IT du 9 juillet 1954.

Art. 45.— *Repos hebdomadaire.*

Chaque travailleur doit bénéficier chaque semaine d'au moins un jour de repos hebdomadaire (24 heures consécutives).

Art. 46.— *Premier mai.*

Le premier mai est normalement jour férié et chômé.

Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

Si pour assurer le service de la clientèle, le travailleur doit travailler ce jour là, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Art. 47.— *Durée des congés payés.*

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la législation en vigueur, à savoir :

- deux jours ouvrables de congé par mois de travail effectué pendant la période de référence, la durée du congé précédent étant considérée comme travaillée pour la détermination des droits à congé.

Par accord entre l'employeur et le travailleur, constaté par écrit, il est possible de cumuler les congés payés sur deux périodes de référence maximum.

Art. 48.— *Congés des mères de famille.*

Il est accordé aux mères de famille salariées ou apprenties deux jours ouvrables de congé annuel supplémentaires par enfant de moins de 16 ans à charge, et cela dans la limite maximale de 5 enfants. Au-delà de 5 enfants, elles ont droit à un jour ouvrable de congé annuel supplémentaire par enfant de moins de 14 ans à charge.

Art. 49.— *Congés des jeunes travailleurs et apprentis.*

Pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé payé annuel est portée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli avant le 18° anniversaire.

Art. 50.— *Congés supplémentaires pour ancienneté.*

La durée légale des congés annuels payés est augmentée de :

- 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise,
- 2 jours ouvrables après 15 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise,
- 3 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise,
- 4 jours ouvrables après 25 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise,
- 6 jours ouvrables après 30 ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise.

Art. 51.— *Période de congés payés.*

Les congés payés peuvent être pris pendant toute l'année. L'ordre et les dates de départ en congé payé sont fixés et portés à la connaissance du personnel par le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités du service et dans la mesure du possible des désirs des travailleurs avant le 1er avril de chaque année. L'ordre et les dates de départ ainsi fixés doivent être obligatoirement respectés, sauf survenance d'événements exceptionnels.

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 d'un tel fractionnement, une fraction doit être au moins égale à douze jours ouvrables continus.

**Art. 52.— 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 douzième des salaires et avantages de toute nature perçus, y compris l'allocation de congés payés précédente et les primes de rendement, dont il a pu bénéficier au cours de l'année de référence. Cette indemnité de congés payés est versée au travailleur pour moitié au moment du départ en congé.

**Art. 53.— 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                         | : 3 jours |
| · Mariage du travailleur                    | : 2 jours |
| · Mariage d'un enfant                       | : 2 jours |
| · Naissance d'un enfant                     | : 2 jours |
| · Décès d'un ascendant ou descendant direct | : 2 jours |
| · Décès d'un frère ou d'une sœur            | : 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.

Le travailleur doit informer son employeur des causes de son absence pour événements 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 une cause de rupture de contrat de travail.

**Art. 54.— Congé sans solde.**

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

Un tel congé sans solde peut aussi être accordé par l'employeur pour toute autre raison exceptionnelle pouvant le justifier.

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

A noter que les absences pour les périodes pré-militaires et militaires obligatoires ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels.

**TITRE VII****TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS****Art. 55.— Travail des femmes et des enfants.**

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles 115 et 119 inclus du code du travail d'outre-mer relatifs au travail des femmes et des enfants ainsi qu'à celles des arrêtés n° 177 IT et 178 IT du 2 février 1956.

**Art. 56.— Travail des apprentis.**

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et être conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques fournis par le centre de formation professionnelle accélérée de Pirae est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps, et dans la limite de la durée hebdomadaire de travail, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

**TITRE VIII****HYGIENE ET SECURITE****Art. 57.— 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.

En particulier, ils doivent mettre à la disposition des salariés des installations sanitaires correctes et des moyens de protection individuelle (gants de protection, tabliers de protection, etc...) chaque fois que cela est nécessaire. Les salariés, dans de tels cas, sont tenus d'utiliser ces équipements de protection mis à leur disposition.

**Art. 58.— Vêtements de travail.**

Lorsque la direction exige le port d'un uniforme spécial à l'établissement, elle doit fournir gratuitement aux travailleurs concernés trois tenues complètes par an, au minimum.

Dans ce cas, ces uniformes ne devront être portés que dans le cadre des lieux du travail.

**TITRE IX****COMMISSION D'INTERPRETATION****Art. 59.— Commission d'interprétation.**

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation afin de rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention de ses annexes et avenants.

Cette commission n'a pas à connaître des 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 à celui des représentants des travailleurs, désignés par les syndicats patronaux de l'industrie hôtelière signataires.

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 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 lieux et place du texte initial contesté.

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, la procédure prévue par le code du travail d'outre-mer en matière de règlement des différends collectifs du travail est appliquée.

Fait à Papeete, le 21 décembre 1979.

Ont signé :

- Pour la fédération polynésienne de l'hôtellerie et des industries touristiques (F.P.H.I.T.),  
M. SWARTVAGHER Michel.  
M. LOTOU R.  
M. MOUX Albert.
- Pour l'union polynésienne de l'hôtellerie (U.P.H.O.),  
M. REY Lérie.  
M. LISSANT Jean.
- Pour le syndicat des grands hôtels de Tahiti (S.G.H.T.),  
M. WATRIN Jean-Marie.
- Pour la fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.),  
M. TAUFA Charles.
- Pour l'union du syndicat autonome des travailleurs de Polynésie (U.S./S.A.T.P.),  
Mme COWAN Ingrid.  
M. DEGAGE Cyril.
- Pour la centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.),  
M. CERAN-JERUSALEM J.B.H.
- Pour l'union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.),  
M. MARA Tony.
- Pour l'union territoriale des syndicats démocratiques,  
M. SALVANAYAGAM Robert.

Vu l'inspecteur du travail  
et des lois sociales de la Polynésie française, p.i.

J.P. CHAZE.

Enregistré au secrétariat du tribunal du travail de Papeete sous le n° 975-32 en date du 24 décembre 1979.

## CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

### ANNEXE I

#### CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

#### I - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS D'ADMINISTRATION

##### 11e catégorie :

###### Directeur.

Formation : école hôtelière ou diplôme équivalent. Connaissance parfaite de l'anglais et d'une autre langue.

Activité professionnelle minima : 1 an comme sous directeur ou 3 ans comme chef de service.

##### 10e catégorie :

###### Sous directeur.

Agent chargé de seconder le directeur et capable de diriger l'établissement en l'absence de ce dernier.

Formation : école hôtelière ou diplôme équivalent parlant l'anglais et une seconde langue qui pourrait être remplacée par la langue du pays.

Activité professionnelle minima de 3 ans comme chef de service.

##### 9e catégorie :

###### Chef comptable ou contrôleur général.

Formation : possédant le CAP ou une expérience professionnelle équivalente. Assure seul ou fait assurer par du personnel placé sous ses ordres et sous le contrôle de la direction la tenue des livres, la passation régulière des écritures, ou confection de tous documents justificatifs, ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Doit être capable de tenir les comptes généraux et le compte d'exploitation, de dresser le bilan annuel et le compte de profits et pertes. Activité professionnelle minima 2 ans.

##### 8e catégorie :

###### Chef économiste ou chef des achats.

Formation : CAP de teneur de livres ou expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique. Doit pouvoir effectuer sur place les achats de marchandises tant pour l'exploitation que pour l'entretien et tenir convenablement sa comptabilité.

###### Comptable.

Formation : capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes des stocks dont il peut déterminer le prix de revient, possédant une certaine connaissance des lois fiscales et une pratique suffisante du métier, d'établir les états annexes du bilan et, éventuellement, de collaborer à la confection du bilan ; peut être chargé de diriger une section de comptabilité. Comptable titulaire du brevet professionnel de comptable ou du diplôme de comptable et ayant 2 ans de pratique.

##### 7e catégorie :

###### Aide-comptable.

Capable de tenir sur directives d'un comptable ou d'un équivalent les plus grands livres auxiliaires, de vérifier les bordereaux d'escompte et les relevés de comptes en banque, de poser et d'ajuster les balances de vérification, de faire tous travaux analogues, d'établir les états annexes du bilan, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels clients, fournisseurs, banques, etc... activité minima 3 ans.

###### Chef caissier ou chef caissière.

Formation : instruction niveau CEP. Ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations courantes de caisse, tenant les écritures correspondantes. Encaissant, effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus " bon à payer ".

Activité professionnelle minima 2 ans.

###### Secrétaire de direction.

Ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après les directives

générales et ayant une formation du niveau du brevet professionnel de secrétaire.

Savoir lire et écrire couramment l'anglais.

6e catégorie :

*Secrétaire sténo-dactylo.*

*Formation* : employé qui, en plus des qualités demandées aux sténo-dactylo (80 mots en sténo et 30 mots en dactylo à la minute), rédige sur simple indication verbale du courrier courant. Connaissance de l'anglais, assure la constitution et la tenue des dossiers et effectue des travaux comportant de la responsabilité et exigeant de l'initiative. Activité professionnelle minima : 1 an.

*Economiste ou assistant chef des achats.*

*Formation* : niveau CEP. Doit pouvoir tenir parfaitement à jour un fichier et seconder le chef économiste ou chef des achats dans les établissements de grande importance. Activité professionnelle minima : 3 ans.

5e catégorie :

*Employé d'économat ou agent d'achat.*

*Formation* : instruction niveau CEP. Doit pouvoir, sous la responsabilité d'un économiste, effectuer sur place les achats tant pour l'exploitation que pour l'entretien. Chargé de la réception et de la distribution des marchandises. A les connaissances pour tenir d'une façon satisfaisante les fiches ou livres de stock d'un magasin.

*Teneur de livres.*

*Formation* : niveau CEP. Connaissances élémentaires de comptabilité. Activité professionnelle minima de 2 ans dans l'emploi de teneur de livres débutant.

*Sténo-dactylo.*

Employé capable de rédiger 80 mots sténo et 30 mots en dactylo à la minute sans faute d'orthographe et présentation impeccable.

4e catégorie :

*Dactylo confirmé(e).*

*Formation* : connaissance du français. Activité professionnelle minima 1 an comme dactylo débutante. Doit être capable de taper correctement le courrier et les tableaux de chiffres (vitesse de 30 mots à la minute).

*Teneur de livres débutant(e).*

*Formation* : niveau CEP. Employé ne pouvant justifier 2 ans d'activité professionnelle salariée dans cet emploi.

*Sténo-dactylo débutant(e).*

Employé qui sans atteindre les normes prévues pour la catégorie supérieure est capable des travaux simples de sténo-dactylo.

3e catégorie :

*Dactylo débutant(e).*

Ne pouvant justifier d'un an d'activité professionnelle salariée.

## II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS DE RECEPTION

8e catégorie :

*Chef de réception.*

*Formation* : CAP et diplôme de l'école hôtelière ou une formation professionnelle équivalente. Savoir lire, écrire

couramment l'anglais et une seconde langue. Assume la responsabilité totale de la réception. Activité professionnelle minima 3 ans comme réceptionniste.

*Directeur d'hôtel sans chef de réception.*

*Formation* : CAP et diplôme de l'école hôtelière ou ayant une formation professionnelle équivalente acquise par une longue pratique. Parlant couramment l'anglais et une seconde langue. Assume la responsabilité totale de la réception, ayant sous ses ordres tout le personnel de l'hôtel. Activité minima 3 ans comme réceptionniste.

7e catégorie :

*Directeur d'hôtel sans réceptionnaire.*

Niveau CEP et diplôme de l'école hôtelière et CAP ou expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique.

Activité professionnelle minima de 4 ans. Doit pouvoir tenir la caisse et la main courante avec des notions de comptabilité hôtelière élémentaires et assurer la facturation.

*Sous chef de réception.*

Agent chargé de seconder le chef de réception.

*Formation* : niveau CEP, diplôme de l'école hôtelière et CAP ou ayant une expérience professionnelle équivalente acquise par une longue pratique. Activité professionnelle minima de 4 ans. Doit pouvoir tenir la caisse et la main courante avec des notions de comptabilité hôtelière élémentaires et assurer la facturation.

6e catégorie :

*Chef de brigade de la réception.*

*Formation* : instruction niveau CAP, ou expérience professionnelle équivalente. Parlant couramment l'anglais. Doit pouvoir tenir la caisse, la main courante et assurer la facturation. Peut être appelé à superviser la réception selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Activité professionnelle 2 ans.

5e catégorie :

*Réceptionniste confirmé(e).*

*Formation* : niveau CEP et CAP. Activité professionnelle minima de 2 ans dans une activité hôtelière. Parlant couramment l'anglais. Peut être appelé à assurer le fonctionnement de la caisse et la main courante même sur une machine comptable.

*Chauffeur.*

Niveau CEP. Possédant le permis de conduire tourisme, et transport en commun. Doit être capable d'assurer des petits dépannages. Maintient l'état de propreté et assure l'entretien du véhicule.

4e catégorie :

*Réceptionniste.*

*Formation* : niveau CEP, parlant l'anglais, peut être appelé à tenir la caisse, la main courante et le standard.

*Chef bagagiste.*

Niveau CEP - responsable de la distribution, la récupération et stockage des bagages. Doit parler l'anglais. A sous ses ordres les bagagistes.

**Bagagiste chauffeur.**

Possédant un permis de conduire VL. Agent chargé du transport et de la manutention des bagages, ainsi que du transfert des clients par minibus, conformément aux dispositions réglementaires en la matière.

**3e catégorie :****Réceptionniste débutant.**

Parlant l'anglais. Employé sans expérience.

**Agent d'information.**

Agent chargé de donner des informations et renseignements aux clients. Parlant l'anglais, pouvant faire des travaux simples dans sa spécialité. Activité professionnelle 1 an.

**Téléphoniste.**

Instruction niveau CEP. Activité professionnelle minima de 1 an comme téléphoniste débutant. Capable de donner les communications sur un poste central à plus de 4 directions. Parlant l'anglais.

**Gardien ou veilleur de nuit.**

Travailleur chargé de la surveillance des lieux. Activité minima 18 mois dans cette profession.

**2e catégorie :****Téléphoniste débutant(e).**

Chargé notamment de répondre et de donner des communications sur un poste central à 4 directions au maximum. Connaissance de l'anglais. Employé sans expérience.

**Gardien ou veilleur de nuit.**

Travailleur chargé de la surveillance des lieux, après 6 mois d'activité.

**Bagagiste.**

Après 6 mois d'activité. Pouvant néanmoins dans les intermittences de son travail, être appelé de temps en temps à des travaux nécessitant aucune connaissance particulière.

**Agent d'information débutant(e).**

Connaissance d'anglais. Employé sans expérience.

**1ère catégorie :****Gardien ou veilleur de nuit débutant.**

Sans qualification. N'ayant jamais travaillé.

**Bagagiste débutant.**

Sans qualification. N'ayant jamais travaillé.

### III - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS RESTAURANT ET BAR

**9e catégorie :****Directeur de restauration.**

Formation : diplôme de l'école hôtelière ou expérience professionnelle équivalente. Bonne connaissance de l'anglais et d'une deuxième langue. Activité professionnelle minima : 8 ans. Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Doit

être capable d'organiser des banquets ou des réceptions même à l'extérieur, et de diriger du personnel. Doit posséder des connaissances techniques telles que : tranche et réchaud. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que la combinaison de ces derniers et des mets cuisinés, etc.

**8e catégorie :****1er maître d'hôtel ou directeur adjoint de restauration.**

Formation : CEP. Diplôme de l'école hôtelière ou expérience équivalente. Parlant couramment l'anglais et une deuxième langue. Activité professionnelle minima de 6 ans. Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Doit être capable d'organiser des banquets et des réceptions, même à l'extérieur, et de diriger du personnel. Doit posséder des connaissances techniques telles que : tranche et réchaud. Doit avoir une connaissance sérieuse des vins fins ainsi que de la combinaison de ces derniers avec des mets cuisinés, etc...

**7e catégorie :****2e maître d'hôtel ou maître d'hôtel de carré.**

Formation : CEP, diplôme de l'école hôtelière ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique. Parlant couramment l'anglais. Activité professionnelle minima de 5 ans. Peut être appelé à diriger le restaurant selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie.

**Chef barman.**

Formation : CEP. Diplôme de l'école hôtelière ou expérience professionnelle acquise par une longue pratique avec une formation générale similaire. Doit être capable d'assurer la bonne marche du bar et de tenir correctement l'état des stocks de marchandises qui lui sont confiées ainsi que le décompte des rendements. Doit connaître parfaitement les boissons et assurer la confection de tous cocktails à la demande de la clientèle. Sachant parler couramment et correctement l'anglais. Activité professionnelle minima 3 ans comme barman ou 1er commis de bar.

**6e catégorie :****Chef de rang.**

Formation : CEP, parlant couramment l'anglais. Activité minima de 18 mois comme 1/2 chef de rang. Doit pouvoir assurer le service courant du restaurant et en posséder les connaissances. Peut être appelé à diriger la restauration selon l'importance de l'établissement.

**5e catégorie :****Barman ou 1er commis de bar.**

Formation : niveau CEP. Parlant l'anglais. Activité professionnelle minima de 2 ans comme commis de bar confirmé. Doit pouvoir assurer le service correctement en l'absence du chef barman.

**1/2 chef de rang.**

Formation : niveau CEP. Parlant l'anglais. Activité professionnelle minima de 2 ans comme commis de restaurant confirmé.

**4e catégorie :****Commis de restaurant confirmé.**

Formation : savoir lire, écrire et compter. Activité professionnelle minima de 1 an comme commis de la catégorie inférieure. Doit pouvoir assurer le service à la carte, servir les vins et assurer la suite par ses propres moyens.

*Commis ou garçon débutant (titulaire de CAP ou BEP).*  
Doit pouvoir assurer le service courant du restaurant ou bar.

*Commis de bar confirmé.*

*Formation :* savoir lire, écrire et compter. Employé pouvant préparer toutes consommations courantes. Connaissance de l'anglais. Activité professionnelle 1 an comme commis de catégorie inférieure.

*Caissière confirmée ou caissier confirmé.*

*Formation :* savoir lire, écrire et compter - agent chargé en permanence des opérations de la caisse du restaurant ou bar - sachant préparer les factures de repas ou de consommations. Activité professionnelle minima 1 an dans la catégorie inférieure.

3e catégorie :

*Commis ou garçon (niveau CAP ou BEP).*

Pouvant assurer le service courant du restaurant ou du bar, ou ayant au minimum 18 mois d'activité professionnelle dans la catégorie inférieure.

*Caissier ou caissière débutante.*

*Formation :* savoir lire, écrire et compter - agent chargé en permanence des opérations de la caisse du restaurant ou du bar - sachant préparer des factures de repas ou de consommations après une mise au courant sommaire.

*Réceptionnaire marchandises.*

*Formation :* savoir lire, écrire et compter, chargé de la réception des marchandises diverses, vérification des quantités des bulletins de livraison ou des factures, de leur conformité avec les bulletins des commandes. Doit pouvoir assurer la manutention. Activité professionnelle 1 an dans la catégorie inférieure.

2e catégorie :

*Commis (après 6 mois).*

Travailleur auquel sont confiés les travaux simples du restaurant ou du bar.

*Employé de manutention (après 6 mois).*

1ère catégorie :

*Commis débutant.*

Travailleur sans expérience.

*Employé de manutention débutant.*

Sans qualification.

#### IV - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS DE CUISINE

9e catégorie :

*Chef de cuisine.*

*Formation :* activité professionnelle minima de 15 ans. Outre ses capacités culinaires proprement dites, doit pouvoir :

a) - diriger une brigade de 10 cuisiniers (toques) minimum ;

b) - établir les cartes et menus ;

c) - établir les prix de revient des mets préparés et tenir un compte de gestion de son service ainsi que des marchandises utilisées ;

d) - être capable d'assurer en personne l'approvisionnement nécessaire à l'exécution de ses menus en vivres frais et denrées locales.

8e catégorie :

*Sous chef de cuisine.*

*Formation :* CEP et CAP ou niveau équivalent. Activité professionnelle minima de 10 ans, doit pouvoir diriger une brigade de 10 cuisiniers (toques). Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie (menus, prix de revient, compte de gestion).

7e catégorie :

*Chef de partie.*

*Formation :* CEP et CAP ou expérience professionnelle équivalente. Activité professionnelle minima de 7 ans, doit pouvoir diriger une brigade de 5 cuisiniers (toques). Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie (menus, prix, compte de gestion). Doit connaître parfaitement le travail de commis rôtiisseur, commis saucier, commis entremeltier, commis pâtissier, etc...

6e catégorie :

*Premier commis.*

*Formation :* CEP ou CAP, ou expérience professionnelle équivalente. Activité professionnelle minima de 2 ans, comme 2e commis. Peut être appelé à diriger une cuisine selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie. Capable de composer les menus selon la classe de l'établissement.

5e catégorie :

*Deuxième commis.*

*Formation :* CAP. Activité professionnelle minima de 2 ans comme 3e commis.

4e catégorie :

*Troisième commis.*

*Formation :* savoir lire, écrire, compter. Activité professionnelle minima de 2 ans comme commis débutant, ou 1 an comme commis de la catégorie inférieure. Débutant titulaire du CAP.

3e catégorie :

*Garçon de cuisine qualifié.*

Doit avoir accompli au minimum 2 ans de travail régulier. Doit être capable d'assurer l'entretien de l'argenterie et batterie de cuisine.

*Commis.*

Travailleur exécutant des travaux simples de cuisine (+). Activité minima 1 an dans la catégorie inférieure. Débutant niveau CAP.

2e catégorie :

*Commis débutant.*

*Formation :* travailleur exécutant des travaux simples de cuisine (+) après mise au courant sommaire. Doit savoir lire, écrire et compter.

*Garçon de cuisine (après 6 mois).*

*Plongeur(se) (après 6 mois).*

## 1ère catégorie :

*Garçon de cuisine débutant.*

Sans qualification. N'ayant jamais travaillé.

*Plongeur(se) débutant(e).*

Sans qualification. N'ayant jamais travaillé.

V - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES  
PERSONNELS DES ETAGES

## 8e catégorie :

*Chef gouvernante.*

*Formation* : CEP. Diplôme de l'école hôtelière ou niveau équivalent. Doit parler couramment l'anglais. Chef de service sous les ordres directs du responsable de l'établissement. Dirige tous les services d'étages. A sous ses ordres : les gouvernantes, équipiers, ménagères et lingères. Activité professionnelle minima de 5 ans comme gouvernante.

## 7e catégorie :

*Gouvernante ou gouvernante d'étage.*

*Formation* : CEP et diplôme de l'école hôtelière ou niveau équivalent. Connaissance de l'anglais. Activité professionnelle minima de 5 ans comme aide gouvernante. Dirige tous les services d'étages. A sous ses ordres les équipiers, les ménagères et les lingères. Peut postuler à cet emploi l'aide gouvernante possédant les connaissances professionnelles et ayant les qualités requises pour les remplir. Peut être appelée à diriger le service selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie.

## 6e catégorie :

*Aide-gouvernante.*

*Formation* : CEP. Diplôme de l'école hôtelière ou expérience professionnelle équivalente. Parlant anglais. Activité professionnelle minima de 3 ans dans un emploi hôtelier. Travaille sous les ordres directs d'une gouvernante. Dirige les services d'étages qui sont placés sous son contrôle. A également sous ses ordres les équipiers et ménagères. Peut être appelé à diriger le service selon la catégorie de l'établissement qui l'emploie.

*Chef linge, chef lingère.*

*Formation* : CEP. Doit savoir coudre et repasser tous vêtements masculins et féminins. Est responsable du stock qui lui est confié. Doit être capable de surveiller le stock de linge et d'en assurer l'entretien, ainsi que tous rapports avec les blanchisseurs, teinturiers et pressings. A sous ses ordres des aides lingers ou lingères. Activité professionnelle minima de 3 ans.

## 5e catégorie :

*Linger ou lingère.*

*Formation* : CEP. Doit savoir coudre et repasser tous vêtements masculins et féminins. Doit être capable de surveiller le stock de linge dont il ou elle a la charge et d'en assurer l'entretien. Activité professionnelle minima de 3 ans.

*Surveillante d'étages.*

CEP. Activité professionnelle minima de 3 ans. Assure le service d'étages proprement dit, doit pouvoir établir

tous bons de commande nécessaires au fonctionnement du service. Notions d'anglais ou de toute autre langue étrangère. A sous ses ordres tous les équipiers et ménagères. Peut être appelé à assumer la responsabilité du service suivant l'importance de l'établissement.

## 4e catégorie :

*Femme de chambre.*

Ayant une activité professionnelle minima de 2 ans dans la catégorie inférieure.

## 3e catégorie :

*Ménagère qualifiée.*

Activité minima 18 mois, doit pouvoir assurer tous les travaux dans sa spécialité.

*Aide linge ou aide lingère.*

Connaissant le lavage et le repassage notamment du linge d'hôtel. Activité professionnelle minima de 1 an sous les ordres d'un linge ou d'une lingère.

## 2e catégorie :

*Equipier ou équipière.*

Activité professionnelle minima 6 mois.

*Ménagère.*

Activité professionnelle minima 6 mois.

*Aide lingère débutante.*

Employée sans expérience.

## 1ère catégorie :

*Equipier ou équipière débutant.*

Sans qualification. N'ayant jamais travaillé.

*Ménagère débutante.*

Sans qualification. N'ayant jamais travaillé.

VI - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES  
PERSONNELS D'ENTRETIEN

## 9e catégorie :

*Chef d'entretien.*

*Formation* : titulaire d'un BEP, ou d'un niveau équivalent. Activité professionnelle minima de 5 ans dans l'industrie ou dans un hôtel. Doit être capable de dresser un planning d'entretien préventif et un planning de réparations, de commander à une équipe d'ouvriers et de contrôler l'exécution de ses ordres. Doit posséder des connaissances générales pour l'entretien de toutes les installations et des bâtiments d'un hôtel, et chargé également des stocks d'appareil ou pièces de rechange.

## 8e catégorie :

*Sous chef d'entretien.*

*Formation* : titulaire d'un BEP, ou d'un niveau équivalent. Activité minima 3 ans. Agent chargé de seconder ou de remplacer le chef d'entretien. Doit être capable de commander une équipe d'ouvriers et de contrôler l'exécution de ses ordres. Doit posséder des connaissances pour l'entretien des installations électriques, frigorifiques, sanitaires, des peintures du mobilier et du matériel intéressant l'exploitation d'un hôtel.

## 7e catégorie :

*Contremaître d'entretien.*

*Formation* : CAP. Activité professionnelle minima de 3 ans. Connaissances pratiques de divers travaux concer-

nant l'entretien de l'hôtel. Agent sous les ordres du chef d'entretien ou d'un responsable. Peut être appelé à diriger une petite équipe d'ouvriers.

#### 6e catégorie :

*Chef jardinier ou jardinier horticulteur.*

*Formation :* CEP et brevet d'apprentissage agricole ou expérience professionnelle équivalente. Capable de faire un plan d'aménagement de jardin d'agrément et de le réaliser. Connaissance parfaite des cultures florales et des arbres et arbustes d'ornement. Capable de diriger une équipe de jardiniers, d'établir des pépinières, de multiplier toutes plantes ornementales utilisées en Polynésie française.

#### 5e catégorie :

*Commis d'entretien.*

*Formation :* niveau CAP, ouvrier qualifié exécutant des travaux qui exigent des connaissances pratiques confirmées, dans l'un des emplois ci-après : mécanicien, maçon, menuisier, peintre, électricien. Ouvrier spécialisé ayant 2 ans d'activité dans la 4e catégorie.

#### 4e catégorie :

*Ouvrier spécialisé.*

Capable d'exécuter des travaux simples et variés, exigeant des connaissances certaines mais non qualifié sur le plan de la pratique professionnelle.

*Jardinier.*

Capable de préparer et d'entretenir un jardin.

#### 2e catégorie :

*Manœuvre spécialisé.*

Justifiant de 6 mois de travail en qualité de manœuvre et à qui sont confiés des travaux simples, n'exigeant qu'une formation très limitée et de courte durée.

#### 1ère catégorie :

*Manœuvre débutant.*

Sans qualification, n'ayant jamais travaillé, et à qui sont confiés des travaux simples".

Fait à Papeete, le 21 décembre 1979.

#### Ont signé :

Pour la F.P.H.I.T.

M. SWARTVAGHER  
Michel

M. LOTOU R.  
M. MOUX Albert.

Pour l'U.P.H.O.

M. REY Lérie.  
M. LISSANT Jean.

Pour le S.G.H.T.

M. WATRIN Jean-Marie

Pour la F.S.P.F.

M. TAUFA Charles.

Pour l'US/SATP

Mme COWAN Ingrid.  
M. DEGAGE Cyril.

Pour la C.T.A.P.

M. CERAN-JERUSALEM  
MY J.B.H.

Pour l'U.S.A.P.

M. MARA Tony.

Pour l'U.T.S.D.

M. SALVANAYAGAM  
Robert

Vu l'inspecteur du travail

et des lois sociales de la Polynésie française, p.i.,

J.P. CHAZE.

## CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

### ANNEXE II

#### DECISION DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE

La commission mixte paritaire chargée de l'élaboration et de la conclusion de la convention collective de travail, et de ses avenants, applicable dans le secteur d'activité de l'industrie hôtelière, réunie le 7 novembre 1979 et composée :

\* d'une part de représentants

- de l'union polynésienne de l'hôtellerie (U.P.H.O.),
- de la fédération polynésienne de l'hôtellerie et des industries touristiques (F.P.H.I.T.),
- du syndicat des grands hôtels de Tahiti (S.G.H.T.),

\* d'autre part de représentants

- de la fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.),
- de l'union des syndicats " les syndicats autonomes des travailleurs de Polynésie " (US/SATP),
- de la centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.),
- de l'union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.),
- de l'union territoriale des syndicats démocratiques (U.T.S.D.),

A décidé :

Article 1er.— Les salaires minima mensuels catégoriels des travailleurs de l'industrie hôtelière, tels qu'ils sont définis par l'annexe I de la convention collective de travail de l'industrie hôtelière de la Polynésie française, sont fixés ainsi qu'il suit, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1980 :

|                |          |
|----------------|----------|
| 1ère catégorie | 32.000 F |
| 2e catégorie   | 32.500 F |
| 3e catégorie   | 33.500 F |
| 4e catégorie   | 34.500 F |
| 5e catégorie   | 38.000 F |
| 6e catégorie   | 45.000 F |
| 7e catégorie   | 51.000 F |
| 8e catégorie   | 57.000 F |
| 9e catégorie   | 60.000 F |
| 10e catégorie  | 68.000 F |
| 11e catégorie  | 79.000 F |

Art. 2.— Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de l'industrie hôtelière de la Polynésie française, les avantages en nature, éventuellement fournis, viennent s'ajouter aux salaires minima catégoriels dans les conditions définies par cet article.

Art. 3.— La révision de ces salaires minima catégoriels sera examinée en temps utile selon les règles définies par les articles 33 et 34 de la convention collective de travail de l'industrie hôtelière de la Polynésie française.

Art. 4.— La présente décision dont la date d'effet est fixée au 1er janvier 1980 sera déposée au secrétariat du tribunal du travail de Papeete, aux soins de la partie la plus diligente.

Fait à Papeete, le 21 décembre 1979.

Ont signé :

Pour la F.P.H.I.T.

M. SWARTVAGHER

Michel

M. LOTOU R.

M. MOUX Albert.

Pour l'U.P.H.O.

M. REY Lérie.

M. LISSANT Jean.

Pour le S.G.H.T.

M. WATRIN Jean-Marie

Pour la F.S.P.F.

M. TAUFA Charles.

Pour l'US/SATP

Mme COWAN Ingrid.

M. DEGAGE Cyril.

Pour la C.T.A.P.

M. CERAN-JERUSALE-

MY J.B.H.

Pour l'U.S.A.P.

M. MARA Tony.

Pour l'U.T.S.D.

M. SALVANAYAGAM

Robert

Vu l'inspecteur du travail

et des lois sociales de la Polynésie française, p.i.,

J.P. CHAZE.

## EN VENTE A L'IMPRIMERIE OFFICIELLE

### Code du travail

(Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952)  
(Edition mise à jour au 31 décembre 1974)

Prix de la brochure 1.000 francs.

### Loi No 77-772 du 12 juillet 1977

relative à l'organisation de la Polynésie française.

Prix : 150 francs

### Tarif des impôts directs et taxes assimilées

La brochure : 240 francs

### Convention Collective du Commerce

Prix : 120 francs.

### Carte de la Polynésie française

(Avec éléments statistiques des communes en couleurs)

240 francs.