

# JOURNAL OFFICIEL

DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

PARAISANT LE 15 ET LE DERNIER JOUR DE CHAQUE MOIS

Matahiti 131 N° 19	TE VE'A A TE HAU NO POLYNESIA FARANI				Mahana 9 no Tiurai 1982	
Cours Franc Pacifique	Polynésie française	France et territoires français d'outre-mer		Etranger		Annonces et avis : Annonces judiciaires, commerciales et annonces diverses : la ligne . . . 125 frs Les mêmes renouvelées : la ligne . . . 50 frs Publications de sociétés philantropi- ques, littéraires, scientifiques, spor- tives, coopératives, syndicales, etc... la ligne. . . . . 90 frs
		Voie maritime	Voie aérienne	Voie maritime	Voie aérienne	
Prix d'un exemplaire	125	150	190	165	225	
Abonnement : six mois	1.500	1.800	2.250	1.950	2.700	
un an	2.750	3.350	4.250	3.750	5.150	

Les demandes d'abonnement et d'annonces devront être adressées au Chef de l'Imprimerie et sont payables d'avance - C.C.P. N° 9113909  
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
1982 25 juin Décision n° 713 ITSTAT constatant l'indice des prix du mois de mai 1982. . . . .	753
30 juin Décision n° 716 AE relative à l'encadrement des marges applicables aux produits de première nécessité. . . . .	754
2 juil. Arrêté n° 3769 AA convoquant le comité économique et social de la Polynésie française en session extraordinaire. . . . .	756

#### AVIS OFFICIELS

Inspection du travail et des lois sociales.— 1°) Avis préalable à l'extension de la convention collective du travail de l'industrie hôtelière des îles. . . . .	756
2°) Convention collective du travail de l'industrie hôtelière des îles. . . . .	756
3°) Avis préalable à l'extension de l'avenant n° 1 de la convention collective du travail de l'industrie hôtelière de Tahiti. . . . .	766
4°) Avenant n° 1 de la convention collective du travail de l'industrie hôtelière de Tahiti. . . . .	767

## PARTIE OFFICIELLE

### ACTES DU GOUVERNEMENT LOCAL

DECISION n° 713 ITSTAT du 25 juin 1982 constatant l'indice des prix du mois de mai 1982.

Le conseil de gouvernement de la Polynésie française,

Vu la loi n° 77-772 du 12 juillet 1977 relative à l'organisation de la Polynésie française et notamment en son article 21, alinéa m ;

Vu l'arrêté n° 5695 SGA AA du 4 octobre 1976 modifié par l'arrêté n° 4393 BPC du 4 avril 1980 relatif à la création de l'institut territorial de la statistique et à ses attributions ;

Vu la décision n° 1098 ITSTAT du 23 janvier 1981 abrogeant l'arrêté n° 3352 AE du 6 juillet 1977 et la décision n° 1907 ITSTAT du 3 octobre 1980 et créant un indice des prix de détail à la consommation familiale ;

Sur le rapport du directeur de l'institut territorial de la statistique ;

En ayant délibéré en sa séance du 23 juin 1982,

Décide :

Article 1er.— L'indice des prix de détail à la consommation familiale du mois de mai 1982, base 100 en décembre 1980, s'établit à 122,9.

Art. 2.— La présente décision sera enregistrée, communiquée et publiée selon la procédure d'urgence partout où besoin sera.

Papeete, le 25 juin 1982.

Pour le conseil de gouvernement :

*Le vice-président,*  
G. FLOSSE.

Vu et rendu exécutoire,  
le 25 juin 1982.

*Le haut-commissaire,*  
par délégation :  
*Le secrétaire général,*  
J. FOURNET.

DECISION n° 716 AE du 30 juin 1982 relative à l'encadrement des marges applicables aux produits de première nécessité.

Le conseil de gouvernement de la Polynésie française,

Vu la loi n° 77-772 du 12 juillet 1977 relative à l'organisation de la Polynésie française et notamment ses articles 20 et 21 ;

Vu la décision n° 761 AE du 30 octobre 1978 fixant le régime général relatif à la détermination du prix des produits au stade de l'importation dans le territoire ;

Vu la décision n° 1646 AE du 5 juin 1981 fixant le régime général des prix et des marges des produits aux différents stades de la commercialisation dans le territoire ;

Vu la décision n° 765 AE du 30 octobre 1978 relative à la facturation des prix des produits ou services dans le territoire ;

Vu la décision n° 766 AE du 13 octobre 1978 relative au contrôle et à la répression des infractions en matière de réglementation des prix dans le territoire ;

Vu la décision n° 1932 AE du 13 août 1981 portant extension de la liste des produits de première nécessité ;

Vu la décision n° 2197 AE du 4 octobre 1981 portant réglementation des tarifs de fret et de passages maritimes sur le territoire de la Polynésie française ;

Vu la circulaire n° 1027 AE du 9 septembre 1981 relative à l'extension de la liste des produits de première nécessité ;

Sur le rapport du chef du service des affaires économiques,

Décide :

Article 1er.— Sur tout le territoire de la Polynésie française, les prix et les marges à la revente des produits et denrées énumérés à l'annexe 1 de la présente décision s'établissent dans les conditions définies ci-après.

Art. 2.— Dans l'île de Tahiti où que se situent les points de vente, le prix maximal de revente au détail (au consommateur final) de ces produits s'établit par addition :

- du prix rendu entrepôt de l'importateur déterminé dans les conditions définies par la décision n° 761 AE du 13 octobre 1978 susvisée ;

- de la marge réglementée dont le montant est fixé à l'annexe 1 de la présente décision ;

- du montant des droits et taxes résultant de la fiscalité indirecte en vigueur, majoré du coefficient 1,05.

Art. 3.— La marge susvisée figurant à l'annexe 1 de la présente décision s'applique au poids net ou au volume net des produits.

Art. 4.— Les importateurs des produits énumérés à l'annexe 1 de la présente décision sont tenus, avant toute commercialisation et au plus tard dans un délai de 15 jours suivant l'entrée en entrepôt dudit produit, de déposer au service des affaires économiques le décompte d'établissement justifié du prix de détail Tahiti (y compris donc le prix rendu entrepôt de l'importateur et le prix de gros et de détail) afférent audit produit.

Art. 5.— Pour l'information des consommateurs, il est publié mensuellement par le service des affaires économiques un tableau indicatif donnant les prix de détail maximaux et minimaux de chacun des produits énumérés à l'annexe 1 de la présente décision.

Art. 6.— Le partage de la marge entre les distributeurs s'effectue à raison de 40 % pour le grossiste-importateur et de 60 % pour le détaillant.

Art. 7.— Dans le cas où le nombre d'intermédiaires commerciaux est supérieur à deux, aucune majoration de la marge commerciale brute, globale et maximale n'est autorisée. L'intervention d'un ou plusieurs intermédiaires supplémentaires ne peut avoir pour effet de réduire la marge du détaillant à moins de 40 % de la marge commerciale globale.

Art. 8.— Quand l'importateur-grossiste ou le détaillant assure lui-même le conditionnement des produits suivants pour la vente au détail : riz, sucre, farine, il peut majorer ses prix de vente de 3 %.

Art. 9.— Le coût du fret maritime interinsulaire supporté par les produits énumérés à l'annexe 1 de la présente décision est pris en charge par le territoire. Sur la base des tarifs de fret en vigueur, les armateurs-transporteurs sont remboursés des montants de fret dûs, dans les conditions déterminées par le service des affaires économiques, en ce qui concerne les produits destinés à la revente en l'état ou à des coopératives de consommateurs, la farine destinée aux boulangers ou aux pâtisseries.

Art. 10.— Lorsque les produits énumérés à l'annexe 1 de la présente décision sont commercialisés dans les îles du territoire autres que Tahiti, le prix de détail peut être multiplié par le coefficient 1,02.

Art. 11.— Toute disposition réglementaire contraire à celles de la présente décision est suspendue.

Art. 12.— Des circulaires du chef du service des affaires économiques préciseront en tant que besoins les modalités d'application de la présente décision.

Art. 13.— Les infractions aux dispositions de la présente décision sont poursuivies, réprimées et sanctionnées conformément aux dispositions de la décision n° 766 AE du 13 octobre 1978.

Art. 14.— La présente décision qui sera enregistrée, communiquée et publiée partout où besoin sera selon la procédure d'urgence est applicable à compter du 1er juillet 1982.

Papeete, le 30 juin 1982.

Pour le conseil de gouvernement :

*Le vice-président,*  
G. FLOSSE.

Vu et rendu exécutoire,  
le 30 juin 1982.

*Le haut-commissaire,*  
Paul NOIROT-COSSON.

## ANNEXE I

N° de la nomenclature douanière	Dénomination des produits	Marge globale de commercialisation	Unité de vente au conditionnement
04.02.10	Laits conservés, concentrés à l'état solide, spéciaux dits "pour nourissons, en boîte d'un contenu net de 500 g ou moins : sans sucre	110 FCP/kg	tout conditionnement
04.02.12	Laits conservés, concentrés à l'état solide, spéciaux dits "pour nourissons", en boîte d'un contenu net de 500 g ou moins : sucré	110 FCP/kg	tout conditionnement
04.02.14	Autres laits conservés concentrés à l'état solide : sans sucre	110 FCP/kg	tout conditionnement
04.02.16	Autres laits conservés concentrés à l'état solide : sucrés	110 FCP/kg	tout conditionnement
04.02.25	Laits conservés concentrés à l'état liquide ou pâteux en boîtes métalliques hermétiquement fermées d'un contenu net de 454 g ou moins : sans sucre	15 FCP/boîte 8 FCP/boîte 15 FCP/boîte	375 ml 150 ml 400 g
04.02.27	Laits conservés concentrés à l'état liquide ou pâteux en boîtes métalliques hermétiquement fermées d'un contenu net de 454 g ou moins : sucrés	15 FCP/boîte 8 FCP/boîte 15 FCP/boîte	375 ml 150 ml 400 g
04.02.35	Laits conservés concentrés à l'état liquide ou pâteux autres qu'en boîtes métalliques : sans sucre	20 FCP/tube	300 g
04.02.39	Laits conservés concentrés à l'état liquide ou pâteux autres qu'en boîtes métalliques : sucrés	20 FCP/tube	300 g
04.03.05	Beurre en boîtes métalliques hermétiquement fermées d'un contenu net de 454 g et moins	104 FCP/kg	tout conditionnement
04.03.10	Beurre en boîtes métalliques hermétiquement fermées d'un contenu net de plus de 454 g	104 FCP/kg	tout conditionnement
09.02.00	Thés à l'exclusion des thés parfumés et des thés en feuilles	12 FCP/boîte 15 FCP/boîte 18 FCP/boîte 21 FCP/boîte 47 FCP/boîte 95 FCP/boîte	8 sachets 10 sachets 16 sachets 20 sachets 48 sachets 100 sachets
10.06.02 à 10.06.30	Riz	23 FCP/kg	tout conditionnement
11.01.01	Farine de froment ou de méteil	10 FCP/kg	tout conditionnement
15.07.25	Huiles d'arachide épurées ou raffinées	40 FCP/litre	tout conditionnement
15.07.32	Huiles de soja	30 FCP/litre	tout conditionnement
16.02.22	Conserves de viande de l'espèce bovine du genre "Corned Beef" en boîtes métalliques hermétiquement fermées	87 FCP/kg	tout conditionnement
17.01.05	Sucres de betteraves et de canne blanc, cristallisés, granulés conditionnés pour la vente au détail	19 FCP/dg	tout conditionnement
17.01.06	Sucres de betteraves et de canne blanc, cristallisés, granulés non conditionnés pour la vente au détail	17 FCP/kg	tout conditionnement
18.05.00	Cacao en poudre non sucré	145 FCP/kg	tout conditionnement
18.06.01	Chocolat en poudre ou en granulé	145 FCP/kg	tout conditionnement
19.02.31	Préparation pour l'alimentation des enfants, pour usage diététique ou culinaire contenant du cacao dans une proportion inférieure à 50 % en poids	145 FCP/kg	tout conditionnement
29.03.00	Pâtes alimentaires	40 FCP/kg	tout conditionnement
19.07.05	Biscuits de mer	88 FCP/kg	tout conditionnement
19.08.21	Biscuits secs à l'exclusion des biscuits apéritifs ou des biscuits fourrés	68 FCP/kg	tout conditionnement
21.02.01	Extraits ou essences de café décaféinés préparations à base de ces extraits ou essences à l'exclusion des cafés filtrés	47 FCP/boîte 127 FCP/boîte	50 g 200 g
21.02.11	Extraits ou essences de café non décaféinés préparations à base de ces extraits ou essences à l'exclusion des cafés filtrés	47 FCP/boîte 127 FCP/boîte	50 g 200 g
34.01.05	Savons ordinaires	8 FCP/morceau	170 g

ARRETE n° 3769 AA du 2 juillet 1982 convoquant le comité économique et social de la Polynésie française en session extraordinaire.

Le haut-commissaire de la République  
en Polynésie française, chef du territoire,  
Officier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 77-772 du 12 juillet 1977 relative à l'organisation de la Polynésie française ;

Vu l'article 237 du décret du 21 novembre 1933 portant réorganisation judiciaire et fixant les règles de procédure en Océanie ;

Vu la décision n° 384 SGA.AE du 19 décembre 1977 relative aux attributions, à l'organisation et au fonctionnement du comité économique et social de la Polynésie française notamment son article 11, modifiée par décision n° 686 SGA du 20 septembre 1978 ;

Vu la demande du conseil de gouvernement émise en séance du 30 juin 1982,

Arrête :

Article 1er.— Le comité économique et social de la Polynésie française est convoqué en session extraordinaire jusqu'au 19 juillet 1982.

Art. 2.— L'ordre du jour portera sur :

- le Smig, la politique salariale, les accords contractuels en matière de rémunération,
- la politique du crédit et l'utilisation de l'épargne en Polynésie française.

Art. 2.— Le présent arrêté sera enregistré, communiqué et publié selon la procédure d'urgence partout où besoin sera.

Papeete, le 2 juillet 1982,

Paul NOIROT-COSSON.

## AVIS OFFICIELS

### INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

#### AVIS

En application des dispositions des articles 76 et 79 du code du travail d'outre-mer, les organisations syndicales de travailleurs, fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.), union des syndicats " Les syndicats autonomes des travailleurs de Polynésie " (US/SATP), centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.), union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.), ont demandé à M. le haut-commissaire de la République en Polynésie française, chef du territoire, d'envisager de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs des hôtels des îles de la Polynésie française, les dispositions de la convention collective de travail de l'industrie hôtelière des îles dont les signatures sont intervenues le 19 mai 1982 entre :

\* d'une part :

- Le syndicat des hôtels de Moorea et des îles (S.H.M.I.)

\* 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 " (US/SATP),
- La centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.),
- L'union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.) et qui ont été déposées au secrétariat du tribunal du travail de Papeete le 27 mai 1982 sous le n° 301/9.

Conformément aux prescriptions légales, la teneur des dispositions de cette convention collective, 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 la Polynésie française B.P. 308 Papeete Tahiti.

### CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DES ILES CONCLUE APRES DISCUSSIONS EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE

ENTRE

d'une part

- Le syndicat des hôtels de Moorea et des îles (S.H.M.I.)

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 " (US/SATP)
- La centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.)
- L'union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.)

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 sis dans les îles de la Polynésie française, à l'exception de l'île de Tahiti, et appartenant au secteur d'activité de l'industrie hôtelière.

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'ini-

tiative 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 de 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 ;
- A 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.

Toutefois, dans les îles qui ne sont pas desservies par le médecin du travail itinérant de la caisse de prévoyance sociale, mais qui sont pourvues d'une antenne du service de santé, une visite médicale sera passée auprès du médecin du service de santé.

Dans les îles dépourvues de médecin, l'employeur prendra contact avec le service de médecine du travail de la caisse de prévoyance sociale afin de savoir si, dans le dossier médical du travailleur concerné, ne figure pas une inaptitude à un emploi dans l'industrie hôtelière.

##### 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° et 4° catégories	: 1 mois
- 5° catégorie	: 2 mois
- 6° et 7° 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 proposés, 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.

La femme qui adopte légalement un enfant de moins de 3 ans peut bénéficier, dans les mêmes conditions, d'un tel congé.

**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'incapacité 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 audit emploi.

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

- 2 mois pour les travailleurs des catégories 1 à 3 inclus,
- 4 mois pour les travailleurs des catégories 4 à 7 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 suivant 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 surcroûts 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 (6 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 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégories et ayant plus de 3 années d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise,
- deux mois pour les travailleurs classés en 5<sup>e</sup> catégorie,
- trois mois pour les travailleurs classés en 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> catégories.

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>e</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 lorsqu'il a au moins deux années de présence continue dans l'entreprise.

Dans tous les cas, cette indemnité de licenciement ne peut excéder quatre 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. 33 bis.— 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 :

- 1° et 2° catégories	: 100 %
- 3° et 4° catégories	: 80 %
- 5° catégorie	: 60 %
- 6° et 7° catégories	: 40 %

**Art. 34.— Avantages en nature.**

Lorsque des avantages en nature sont fournis par l'entreprise, ils doivent s'évaluer de la façon suivante :

- la valeur de la nourriture fournie est réputée égale à une heure de SMIG par repas,
- la fourniture du logement est estimée à 5 % en plus du salaire du travailleur logé.

Ces avantages en nature doivent être déclarés à la caisse de prévoyance sociale, et leur valeur telle que déterminée ci-dessus doit être prise en compte pour 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.

**Art. 35.— 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. 36.— 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. 37.— 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. 38.— 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. 39.— 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. 40.— 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 des îles, l'article 8 de l'arrêté n° 1030 IT du 9 juillet 1954 a prévu que pour tout le personnel employé dans les établissements hôteliers des îles, une durée de présence hebdomadaire de 48 heures équivalait à une durée de 40 heures de travail effectif par semaine.

Toutefois, cette équivalence est ramenée à 45 heures de présence pour tous les travailleurs effectuant des travaux de bureau.

**Art. 41.— 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. 42.— Heures supplémentaires.**

Toute heure de travail exécutée en dehors de la durée hebdomadaire de travail définie à l'article 40 ci-dessus est une heure supplémentaire donnant lieu à une majoration de salaire.

Le montant uniforme de cette majoration est fixé, 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. 43.— 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 perdues 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. 44.— Repos hebdomadaire.**

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

**Art. 45.— Jours fériés.**

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- . 1er janvier
- . 5 mars
- . Vendredi Saint
- . Lundi de Pâques
- . 1er mai
- . Ascension
- . Lundi de Pentecôte
- . 14 juillet
- . Assomption
- . Toussaint
- . 11 novembre
- . Noël

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

Le chômage des jours fériés autres que le 1er mai ne pourra être, pour les travailleurs totalisant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, la cause d'une réduction de leur rémunération, sous réserve qu'ils aient été présents le dernier jour de travail ouvré précédant le jour férié et le premier jour de travail ouvré qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ou maladie dûment justifiée.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les travailleurs occupés les jours fériés et chômés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité qui

est à la charge de l'employeur peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente à la durée du travail effectué le jour férié. Ce repos compensateur doit être pris dans un délai d'un mois.

Les heures de travail perdues en raison des jours fériés et chômés peuvent être récupérées. Les heures de travail récupérées sont rémunérées comme des heures normales de travail.

**Art. 46.— 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. 47.— Congés des mères de famille.**

Il est accordé aux mères de famille salariées ou apprenties un jour ouvrable et demi de congé annuel supplémentaire par enfant de moins de 14 ans à charge, et cela dans la limite maximale de 3 enfants. Au-delà de 3 enfants, elles ont droit à un jour ouvrable de congé annuel par enfant supplémentaire âgé de moins de 14 ans et à charge.

**Art. 48.— 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<sup>e</sup> anniversaire.

**Art. 49.— Congés supplémentaires pour ancienneté.**

La durée légale des congés annuels payés est augmentée de :

- 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté révolue 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. 50.— 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. 51.— *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. 52.— *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. 53.— *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. 54.— *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° 117 IT et 178 IT du 2 février 1956.

Art. 55.— *Travail des apprentis.*

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et être conforme aux dispositions légales et réglementaires en vi-

gueur. 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. 56.— *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. 57.— *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. 58.— *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 places 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 19 mai 1982.

Ont signé :

Pour le syndicat des hôtels de  
Moorea et des îles (S.H.M.I.)

L. KINDYNIS.

Pour la fédération des syndicats de  
Polynésie française (F.S.P.F.)

M. AHINI.

Pour l'union des syndicats "Les syndicats  
autonomes des travailleurs de Polynésie"  
(US/SATP)

T. CHANG.

Pour la centrale des travailleurs auto-  
nomistes polynésiens (C.T.A.P.)

J.B. H. CERAN-JERUSALEM.

Pour l'union des syndicats autonomistes  
polynésiens (U.S.A.P.)

A. FULLER.

Vu :

L'inspecteur du travail,

R. BIGORGNE.

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DES ILES

### ANNEXE I

#### CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

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

Tous services :

1° catégorie : Travailleur débutant sans qualification sans expérience, n'ayant pas de formation professionnelle, peut être affecté selon les besoins aux différents travaux de l'hôtel, doit comprendre et parler le français.

2° catégorie : Le même après 12 mois dans la catégorie précédente.

Restauration/bar :

2° catégorie : Commis de restaurant et de bar.

Expérience 1 an dans la catégorie précédente, doit pouvoir assurer le service d'une station de 6 tables, propreté du restaurant et du bar, mise en place du service ou du bar.

Savoir lire et écrire le français et compter.

3° catégorie : Premier commis.

Expérience minimum de 2 ans dans la catégorie précédente, doit pouvoir assurer le service courant du restaurant ou du bar ; service à la carte, service des vins ; peut être appelé à diriger le restaurant suivant l'importance de l'hôtel ;

avoir des notions d'anglais dans sa spécialité ; C.A.P. ou diplôme équivalent.

4° catégorie : Chef de rang.

Employé ayant 4 ans d'expérience dans sa qualification professionnelle, parlant correctement l'anglais en dehors du français ; ou C.A.P. plus 2 ans d'activité professionnelle ; peut être appelé à remplacer le maître d'hôtel et assumer la responsabilité du restaurant selon l'importance de l'hôtel.

Barman.

Employé ayant 4 ans d'expérience dans sa qualification professionnelle, parlant correctement l'anglais en dehors du français ; ou C.A.P. plus 2 ans d'activité professionnelle selon l'importance de l'hôtel peut avoir la responsabilité du bar et des tenues de stocks.

5° catégorie : Chef de restaurant.

Diplôme B.T.H. ou expérience équivalente ; parlant couramment l'anglais et avoir des notions d'une deuxième langue étrangère ; activité professionnelle minima de 6 ans ; 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... Peut être appelé à remplacer le directeur de restauration selon l'importance de l'hôtel, ou pendant l'absence de ce dernier.

Chef barman.

B.T.H. ou expérience équivalente parlant couramment l'anglais et avoir des notions d'une deuxième langue étrangère ; activité professionnelle minima de 6 ans ; doit être capable d'assumer la bonne marche du bar, d'en tenir les stocks, de faire le décompte des rendements et de diriger son personnel.

6° catégorie : Directeur de restauration.

Activité professionnelle minima de 8 ans. Anglais et une deuxième langue étrangère indispensable, dirige le restaurant et les activités annexes en dépendant ; peut être appelé à remplacer le directeur de l'hôtel pendant son absence.

Cuisine :

2° catégorie : Garçon de cuisine qualifié.

Niveau C.E.P.E. doit savoir lire, écrire et compter, pouvant exécuter tous les travaux simples de cuisine dont la propreté.

3° catégorie : Commis de cuisine.

Activité professionnelle minima de 2 ans dans la catégorie inférieure, doit pouvoir seconder le cuisinier selon l'importance de l'hôtel ; C.A.P. débutant.

4° catégorie : Chef de partie ou cuisinier.

Activité professionnelle minima de 7 ans, doit pouvoir diriger une brigade de 5 employés spécialisés en cuisine ; doit pouvoir diriger la cuisine selon l'importance de l'hôtel (menus, prix de revient, compte de gestion). Doit connaître parfaitement le travail de commis rôtiisseur, commis saucier, commis entremetier, commis pâtissier, etc...

5° catégorie : Chef de cuisine.

Activité professionnelle minima de 10 ans, peut diriger une brigade de 10 employés spécialisés en cuisine ; faire les menus, les prix de revient et ses comptes de gestion, programme les achats et selon l'importance de l'hôtel remplace le chef des cuisines ou celui-ci pendant son absence.

**6° catégorie : Chef des cuisines.**

Activité professionnelle minima de 15 ans ; a l'entière responsabilité des cuisines, établi cartes et menus, les prix de revient de mets préparés, tient un compte de sa gestion, programme l'approvisionnement.

**Hébergement :****2° catégorie : Toutes mains.**

Doit pouvoir assurer les travaux simples dans sa spécialité (lavage, repassage, couture d'entretien, entretien des jardins autour des fare).

**3° catégorie : Ménagère-lingère.**

Activité professionnelle minima de 2 ans dans la catégorie inférieure. Assumer totalement la propreté des fare et la mise en place des produits d'accueil : savoir coudre et repasser, surveiller le stock de linge.

**4° catégorie : Aide gouvernante-lingère.**

Activité professionnelle minima de 4 ans dans la catégorie inférieure ; ayant des notions d'anglais ; capable de remplacer la gouvernante selon l'importance de l'hôtel.

**5° catégorie : Gouvernante.**

B.T.H. parlant couramment anglais et notions d'une deuxième langue étrangère ; activité professionnelle minima de 5 ans dans la catégorie inférieure ; dirige le service des chambres a, sous ses ordres les ménagères-lingères ; responsable de la buanderie, des stocks de linge et des produits d'accueil.

**Réception :****2° catégorie : Réceptionniste débutante.**

Niveau C.E.P.E. parlant anglais ; agent chargé de donner des informations et des renseignements, peut faire des travaux simples de bureau, doit pouvoir taper à la machine les factures des clients ; peut tenir le standard téléphonique.

**3° catégorie : Réceptionnaire-main courantier.**

Niveau C.A.P. ou équivalent ; parlant couramment l'anglais peut assurer le fonctionnement de la caisse et la main courante, tenir un planning de réservation et répondre à tout courrier en dépendant, peut tenir le standard téléphonique, expérience minimum dans la catégorie précédente : 2 ans.

**4° catégorie : Chef de brigade de réception.**

Activité professionnelle minima de 4 ans dans la catégorie inférieure ; anglais courant et notions d'une deuxième langue étrangère. Tient la caisse, la main courante et assure la facturation. Peut être appelé à diriger la réception selon la catégorie de l'hôtel ou à remplacer le chef de réception pendant l'absence de celui-ci.

**5° catégorie : Chef de réception.**

B.T.H. ou expérience professionnelle minima de 6 ans ; parle obligatoirement l'anglais et une deuxième langue étrangère. Peut remplacer le chef d'hébergement pendant son absence.

**6° catégorie : Directeur d'hébergement.**

Assume la responsabilité du département : réception - chambres - lingerie - accueil - réservations.

Peut remplacer le directeur pendant son absence ou être le directeur dans un hôtel sans restaurant.

**Administration :****2° catégorie : Dactylographe débutant.**

Tous travaux simples de bureau - notions d'anglais - niveau C.E.P.E.

**3° catégorie : Teneur de livres.**

Employé de comptabilité ; niveau C.A.P. ou équivalent ; connaissances élémentaires de comptabilité - 2 ans d'activité professionnelle.

**Sténo-dactylo.**

C.A.P. employé de bureau, débutant. Capable de rédiger 80 mots sténo et 30 mots en dactylo à la minute sans faute d'orthographe et présentation impeccable.

**4° catégorie : Aide-comptable - Contrôleur.**

B.E.P. de comptabilité ou équivalent ; capable de tenir les livres, de vérifier les bordereaux d'escompte et les relevés de comptes en banque, d'ajuster les balances de vérification, d'arrêter les comptes clients, fournisseurs, etc... d'établir les états annexes du bilan.

Activité professionnelle minima de 4 ans. Notions d'informatique.

**Secrétaire-correspondancière.**

B.E.P., activité professionnelle minima de 4 ans. Employé qui, en plus des qualités demandées aux sténo-dactylo (80 mots en sténo 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 exigent de l'initiative.

**5° catégorie : Comptable.**

BAC G2 ou 3 ans d'activité professionnelle dans la catégorie inférieure. Peut assumer la responsabilité de chef comptable selon la catégorie de l'hôtel.

Toute comptabilité doit tenir le compte des stocks, déterminer le prix de revient, établir les états annexes au bilan et collaborer à la confection du bilan.

**Secrétaire de direction.**

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

Niveau BAC et B.E.P. de secrétaire. Savoir lire et écrire l'anglais couramment, notions d'une 2e langue étrangère.

**6° catégorie : Chef comptable.**

Titulaire d'un diplôme de comptabilité supérieur au BAC ou expérience professionnelle équivalente. Assume la responsabilité de toute la comptabilité de l'hôtel : comptes généraux et comptes d'exploitation - dresse le bilan annuel et le compte de profits et pertes ; peut remplacer le directeur de l'hôtel pendant son absence.

**7° catégorie : Directeur d'hôtel.****Maintenance et entretien :**

1° catégorie : }  
2° catégorie : } Même définition que pour les autres secteurs.

3° catégorie : **Commis d'entretien ou de maintenance débutant.**

C.A.P. - Ouvrier qualifié exécutant des travaux pratiques, confirmé dans les spécialités suivantes telles que : maçon, menuisier, peintre, électricien, diéséliste, frigoriste, plombier... Expérience minima 4 ans.

4° catégorie : *Commis d'entretien ou de maintenance.*

C.A.P. + 3 ans d'expérience.

5° catégorie : *Contremaître d'entretien ou de maintenance.*

C.A.P. d'électro-mécanicien et 7 ans d'activité professionnelle. A la responsabilité de l'entretien général, est capable de définir les priorités des travaux à exécuter, d'établir un planning de maintenance ; responsable des stocks qu'il gère

Capable de diriger une équipe d'ouvriers qualifiés.

6° catégorie : *Technicien supérieur.*

Diplômé "d'une grande école" et activité professionnelle minima de 5 ans dans l'industrie ou dans un hôtel. Dresse le planning de réparations et d'entretien préventif. Connaissances générales pour la maintenance de toutes les installations d'un hôtel. Responsable des stocks d'appareils, pièces de rechange, outillage, etc...

Fait à Papeete, le 19 mai 1982.

Ont signé :

Pour le syndicat des hôtels de Moorea  
et des îles (S.H.M.I.),

L. KINDYNIS.

Pour la fédération des syndicats de  
Polynésie française (F.S.P.F.),

M. AHINI.

Pour l'union des syndicats "Les syndicats  
autonomes des travailleurs de Polynésie"  
(US/SATP),

T. CHANG.

Pour la centrale des travailleurs auto-  
nomistes polynésiens (C.T.A.P.),

J.B. H. CERAN-JERUSALEM.

Pour l'union des syndicats autonomistes  
polynésiens (U.S.A.P.),

A. FULLER.

Vu :

L'inspecteur du travail,

R. BIGORGNE.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE  
L'INDUSTRIE HOTELIERE DES ILES

ANNEXE II

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS  
APPLICABLES

DU 1er JUN AU 31 DECEMBRE 1982

Article 1er.— Les salaires minima mensuels catégoriels des travailleurs de l'industrie hôtelière des îles, tels qu'ils sont définis par l'annexe I de la convention collective de travail de l'industrie hôtelière des îles de la Polynésie française, sont fixés ainsi qu'il suit, pour la période du 1er juin au 31 décembre 1982 :

1° catégorie 43.000 CFP

2° catégorie 44.000 CFP

3° catégorie 47.000 CFP

4° catégorie 54.000 CFP

5° catégorie 60.000 CFP

6° catégorie 75.000 CFP

7° catégorie 85.000 CFP

Art. 2.— La révision de ces salaires minima conventionnels sera examinée, en temps utile, selon les règles définies par l'article 33 de la convention collective de l'industrie hôtelière des îles de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le 19 mai 1982.

Ont signé :

Pour le syndicat des hôtels de Moorea  
et des îles (S.H.M.I.),

L. KINDYNIS.

Pour la fédération des syndicats de  
Polynésie française (F.S.P.F.),

M. AHINI.

Pour l'union des syndicats "Les syndicats  
autonomes des travailleurs de Polynésie"  
(US/SATP),

T. CHANG.

Pour la centrale des travailleurs auto-  
nomistes polynésiens (C.T.A.P.),

J.B. H. CERAN-JERUSALEM.

Pour l'union des syndicats autonomistes  
polynésiens (U.S.A.P.),

A. FULLER.

Vu :

L'inspecteur du travail,

R. BIGORGNE.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES  
DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

A V I S

En application des dispositions des articles 76 et 79 du code du travail d'outre-mer, les organisations syndicales de travailleurs, Fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.), Union des syndicats "Les syndicats autonomes des travailleurs de Polynésie" (US/SATP), Centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.), Union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.), ont demandé à M. le haut-commissaire de la République en Polynésie française, chef du territoire, d'envisager de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs des hôtels de Tahiti, les dispositions de l'avenant n° 1 de la convention collective de travail de l'industrie hôtelière de Tahiti dont les signatures sont intervenues le 7 mai 1982 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.),

*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 " (US/SATP),
- La Centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.),
- L'Union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.-A.P.),

et qui ont été déposées au secrétariat du tribunal du travail de Papeete le 7 juin 1982 sous le n° 304.

Conformément aux prescriptions légales, la teneur des dispositions de cet avenant 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 leur 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 la Polynésie française B.P. 308 Papeete Tahiti.

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DE TAHITI

### AVENANT N° 1

## 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 " (US/SATP),
- La Centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.),
- L'Union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.-A.P.),

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er.— L'article 1er de la convention collective de travail de l'industrie hôtelière de Polynésie française signée le 21 décembre 1979 est modifié comme suit :

" Article 1er.— La présente convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs des entreprises et des établissements sis dans l'île de Tahiti et appartenant au secteur d'activité de l'industrie hôtelière ".

Art. 2.— Le présent avenant dont la date d'effet est fixée au 1er mai 1982 sera déposé au secrétariat du tribunal du travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 7 mai 1982.

Ont signé :

Pour la fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.)

M. AHINI.

Pour la fédération polynésienne de l'hôtellerie et des industries touristiques (F.P.H.I.T.)

A. MOUX.

Pour l'union des syndicats " Les syndicats autonomes des travailleurs de Polynésie " (US/SATP)

T. CHANG.

Pour l'union polynésienne de l'hôtellerie (U.P.H.O.)

L. REY.

Pour la centrale des travailleurs autonomistes polynésiens (C.T.A.P.)

J.B. H. CERAN-JERUSALEM.

Pour l'union des syndicats autonomistes polynésiens (U.S.A.P.)

A. FULLER.

Pour le syndicat des grands hôtels de Tahiti (S.G.H.T.)

S. FEARON.

VU :

L'inspecteur du travail et des lois sociales,

R. BIGORGNE.

## EN VENTE A L'IMPRIMERIE OFFICIELLE

(liste non limitative)

### Collection de J.O.P.F.

Années 1968, 1969, 1970, 1971

Prix : 4.500 francs.

### Code de la mer (en langue tahitienne)

Prix : 265 francs.