

142e Année — N° 8 N.S.

28 Avril 1993

ISSN 1141 - 4774

JOURNAL OFFICIEL

REPUBLIQUE FRANÇAISE
TERRE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Matahiti 142
N° 8 N.S.

TE VE'A A TE HAU NO POLYNESIA FARANI

Mahana 28
no Eperera 1993

NUMERO SPECIAL

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

ACTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION

ACTES DES AUTORITES TERRITORIALES

Pages

Inspection du travail.— Annexes II et II bis du 2 février 1993 modifiant respectivement l'annexe II du 9 décembre 1981 et l'annexe II bis du 19 juin 1984 de la convention collective du travail des entreprises de transport aérien de la Polynésie française.

78

PARTIE OFFICIELLE

ACTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION

ACTES DES AUTORITES TERRITORIALES

INSPECTION DU TRAVAIL

AVIS

En application des dispositions de l'article 15 de la loi du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et de l'article 18 de la délibération n° 91-3 AT du 16 janvier 1991 relative aux conventions et accords collectifs de travail, il est envisagé de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs du secteur des entreprises du transport aérien de la Polynésie française, les dispositions des annexes II et II bis du 2 février 1993 modifiant respectivement l'annexe II du 9 décembre 1981 et l'annexe II bis du 19 juin 1984 de la convention collective du travail de ce secteur d'activité intervenu entre :

d'une part,

- la société Air Tahiti ;
- la société Air Moorea ;
- la société Tahiti Conquest Airlines,

et d'autre part,

- le Syndicat des personnels navigants techniques de Polynésie française (S.P.N.T.P.F.) ;
 - la Fédération des syndicats de Polynésie française (F.S.P.F.),
- et déposées au greffe du tribunal du travail de Papeete le 9 mars 1993 sous les n° 97-29 et 96-28.

Conformément aux prescriptions légales, la teneur des dispositions de ces annexes 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 quinze (15) jours à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Les communications devront être adressées à l'inspection du travail, B.P. n° 308, Papeete.

ANNEXE II

PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE

- Article 1er.— Champ d'application de l'annexe II.
- Art. 2.— Disponibilité en vue de l'exercice des fonctions de délégué du personnel.

- Art. 3.— Contrat de travail.
- Art. 4.— Déclassement.
- Art. 5.— Affectation temporaire - Détachement.
- 5.1. Règles générales.
- 5.2. Affectation temporaire (dans le cadre du contrat de travail).
- 5.3. Détachement (avec avenant ou suspension du contrat de travail).
- Art. 6.— Amortissement des frais de formation ou de qualification.
- Art. 7.— Préavis.
- Art. 8.— Rupture du contrat de travail par l'employeur.
- Art. 9.— Indemnité de licenciement pour raison autre qu'économique.
- Art. 10.— Licenciement pour motif économique.
- 10.1 Ordre des licenciements.
- 10.2 Règles applicables à la procédure.
- 10.3. Indemnité de licenciement pour motif économique.
- 10.4. Réintégration.
- Art. 11.— Conditions de travail.
- 11.1. Définitions.
- a) Jour - semaine - mois - année.
- b) Temps de vol bloc-bloc ou étape.
- c) Heures de nuit.
- d) Amplitude rotation.
- e) Temps d'escale.
- f) Repos nocturne.
- 11.2. Normes et limitations de l'activité.
- a) Heures vol mensuelles.
- b) Limites d'heures par périodes.
- c) Limites étapes par rotation.
- d) Limites d'amplitude rotation.
- 11.3. Repos.
- a) Repos nocturne.
- b) Repos périodique hebdomadaire.
- 11.4. Conditions d'exploitation.
- a) Activité au sol.
- b) Réserves.
- c) Visite médicale.
- d) Programmation et convocation d'urgence.
- Art. 12.— Situation administrative.
- 12.1. Coefficient d'ancienneté (Ca).
- 12.2. Coefficient machine (Cm) (avions à hélices).
- 12.3. Coefficient de classe (Cc).
- 12.4. Coefficient de fonction (Cf).

12.5. Coefficient de licence (Cl).....	
12.6. Constante personnelle (Cp).....	
12.7. Constante personnelle actualisée (Cpa).....	
Art. 13.— Rémunération.....	
13.1. Généralités.....	
13.2. Unité de salaire (Us).....	
13.3. Fixe.....	
13.4. Prime horaire (Ph).....	
13.5. Activité.....	
13.6. Prime horaire effective de vol (Phv).....	
13.7. Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité (S.M.M.G.P.A.).....	
13.8. Complément de salaire mensuel minimum garanti en position d'activité.....	
13.9. Salaire mensuel minimum garanti (S.M.M.G.).....	
13.10. Salaire en cas de maladie ou d'accident.....	
13.11. Immobilisation sur ordre.....	
13.12. Heures de nuit.....	
13.13. Heures supplémentaires.....	
13.14. Prime de fonction.....	
Art. 14.— Classement professionnel.....	
Art. 15.— Utilisation du classement professionnel.....	
Art. 16.— Particularité des conditions d'emploi du P.N.T. féminin.....	
Art. 17.— Disponibilité sans solde pour formation.....	
Art. 18.— Activité.....	
Art. 19.— Accident - Maladie.....	
19.1. Accident du travail et de trajet reconnu tel - maladie imputable au service.....	
19.2. Accident - Maladie.....	
19.3. Inaptitude physique prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile.....	
Art. 20.— Périodes militaires.....	
Art. 21.— Visites médicales.....	
Art. 22.— Congés payés.....	
Art. 23.— Reclassement.....	
Art. 24.— Age limite de cessation de service.....	
Art. 25.— Modalités d'application.....	

Entre :

- Le S.P.N.T.P.F., représenté par son secrétaire général, M. Bruno Pommier,
- La F.S.P.F., représentée par son délégué syndical, M. Paul Chan,

*d'une part,**Et :*

- La société Air Tahiti, représentée par son président-directeur général, M. Christian Vernaudeau,
- La société Air Moorea, représentée par son président-directeur général, M. Marcel Galenon,
- La société Tahiti Conquest Airlines, représentée par son président-directeur général, M. Michel Thion,

d'autre part,

ont décidé de modifier l'annexe II de la convention collective de travail parue au *Journal officiel* du 31 janvier 1982.

La nouvelle annexe II, dont le texte suit, remplace dans son intégralité l'ancienne annexe II.

ANNEXE II PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE

Article 1er.— *Champ d'application de l'annexe II*

La présente annexe détermine les clauses particulières applicables au personnel navigant technique affecté à des liaisons régionales autres que celles prévues à l'annexe II bis. Elle précise et complète, en tant que de besoin, les dispositions du livre IV du code de l'aviation civile, du code du travail de Polynésie française, et des textes réglementaires pris pour leur application.

Art. 2.— *Disponibilité en vue de l'exercice des fonctions de délégué du personnel*

L'exercice des fonctions de délégué du personnel suppose la disponibilité du titulaire dans le cadre d'une activité pour laquelle il est programmé dans son entreprise.

Cette fonction ouvre droit à une disponibilité programmée limitée à un jour par mois, compte tenu des particularités de l'exploitation et rémunérée sur la base d'une équivalence d'heures de vol, correspondant à 15 heures d'activité "sol", soit 7,5 primes de vol de la machine de qualification.

La mise en disponibilité correspondante est demandée par les intéressés avant une date fixée dans chaque entreprise par accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel intéressés.

Art. 3.— *Contrat de travail*

Tout embauchage donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit qui précise notamment :

- sa date d'effet et sa durée ;
- l'emploi, la fonction et la base d'affectation ;
- sauf pour les contrats d'une durée inférieure à un an, la durée de la période d'essai qui ne saurait excéder trois mois, renouvelable une fois, durée pendant laquelle les parties sont libres de se séparer sans indemnités, ni préavis ;
- la catégorie dans laquelle le navigant sera classé ainsi que le salaire minimum mensuel garanti correspondant ;
- les conditions dans lesquelles seront amortis, le cas échéant, les frais de formation ou de qualification conformément à l'article 6 de la présente annexe ;
- le lieu de destination finale et le moment à partir duquel la mission est réputée accomplie si le contrat est conclu pour une mission déterminée ;
- les conditions dans lesquelles le contrat est résilié en cas de maladie, invalidité ou décès ;
- l'indemnité de licenciement qui sera allouée au personnel licencié.

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

Art. 4.— *Déclassement*

Lorsque, par suite d'une réduction d'activité ou d'une réorganisation d'exploitation ou d'une opération de fusion, un employeur est amené à modifier les conditions du contrat de

travail en confiant au navigant une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à son emploi précédent, notification écrite lui en est faite.

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

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

4.1. *Maintien du salaire*

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

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

L'ancienneté est appréciée au jour où la rétrogradation prend effet.

4.2. *Indemnité temporaire dégressive pour le P.N.T. ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise*

D'une manière générale, si le déclassement entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 %, une indemnité temporaire dégressive sera versée à l'intéressé en sus du nouveau salaire après expiration de la durée du maintien de salaire prévue au 4.1. et pendant les quatre mois suivants.

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

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

4.3. Dans le cas particulier de mutation interne résultant d'une opération de fusion, concentration ou restructuration, l'indemnité temporaire dégressive sera calculée pour les huit mois suivant l'expiration de la durée du maintien de salaire prévue au 4.1. selon des pourcentages de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, soit :

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

4.4. L'acceptation d'une telle modification à la suite d'une suppression ou d'une modification d'emploi donne priorité au

navigant déclassé pour sa réadaptation à l'emploi identique ou son adaptation à un emploi similaire que l'entreprise pourrait offrir. Le refus par l'intéressé ou son inaptitude constatée à cette réadaptation lui font perdre le bénéfice de la priorité.

Art. 5. — *Affectation temporaire - Détachement*

5.1. *Règles générales*

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

Ces conditions de l'affectation temporaire ou du détachement prévoient, en fonction de la durée :

- une indemnité de déplacement pendant le premier mois ;
- un logement ou son indemnisation au-delà de ce mois ;
- le transfert de la famille sur demande de l'intéressé lorsque la durée de l'affectation ou du détachement est supérieure à trois mois hors de la Polynésie française ou à six mois à l'intérieur de la Polynésie française.

En cas de maladie ou d'accident immobilisant le navigant, la compagnie garantit, à son initiative, sur attestation médicale, le transport du conjoint ou du plus proche parent. En cas de maladie ou d'accident grave supposant une intervention spécialisée, le navigant est rapatrié à sa base principale, sur sa demande, ainsi que les membres de sa famille.

En cas de décès du navigant, les frais de retour du corps, ainsi que ceux de sa famille, sont supportés par l'employeur sur présentation des justificatifs.

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

En cas d'internement, détention ou captivité d'un membre de l'équipage à l'occasion du service et aussi longtemps qu'il ne sera pas établi qu'il s'agit de la conséquence d'un délit de droit commun imputable à l'intéressé :

- le navigant perçoit son salaire dans les limites prévues aux articles L. 423-4 et R. 423-3 du code de l'aviation civile.

5.2. *Affectation temporaire (dans le cadre du contrat de travail)*

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

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

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

5.3. *Détachement (avec avenant ou suspension du contrat de travail)*

Si les conditions d'emploi sont différentes de celles de son entreprise, le navigant, préalablement informé par écrit de ces différences, est libre d'accepter ou de refuser le détachement sans que cela entraîne la rupture du contrat de travail de son fait.

Si le navigant accepte le détachement, les conditions d'emploi sont au moins équivalentes :

- pour les entreprises françaises ou étrangères sur le territoire de la Polynésie française à celles de la présente convention ;
- pour les entreprises françaises ou étrangères hors du territoire de la Polynésie française à celles du pays de l'entreprise de détachement.

Le navigant est alors considéré comme en disponibilité sans solde avec perte des avantages propres à son entreprise. Cependant, si le détachement est d'une durée inférieure à deux mois non renouvelable, le navigant continue à être crédité à 100 % sur la liste de classements professionnels de son entreprise. Dans tous les cas, il est assuré de retrouver son emploi à l'issue de son détachement.

Art. 6. — *Formation amortissement*

Art. 6.1. — *Formation en vue de l'obtention des licences ou certificats de pilote*

Les coûts de formation professionnelle mis en oeuvre en vue de l'obtention des licences ou certificats de pilote, théorique ou pratique, même programmés par l'entreprise au sens de l'article 39 de la présente convention sont à la charge du bénéficiaire.

Toutefois, ces coûts sont supportés par l'entreprise :

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

Art. 6.2. — *Autres formations*

Les formations nécessaires, directement liées aux spécificités d'exploitation propres à l'entreprise, sont prises en charge par elle (qualification machine, qualification instructeur, adaptation en ligne).

Art. 6.3. — *Amortissement des frais de formation ou de qualification*

Tout navigant qui a bénéficié d'un investissement de formation à la charge de l'entreprise est tenu à l'amortissement de cette

formation ou, à défaut, au paiement du dédit proportionnel à la somme investie, au prorata de l'amortissement non effectué de son fait. Les règles générales d'amortissement sont fixées annuellement par l'entreprise et communiquées aux délégués du personnel.

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

L'amortissement et le dédit correspondant aux frais de formation engagés en vue d'une qualification machine, pour un stage d'adaptation aux vols spéciaux ou une qualification d'instructeur, sont modulés en fonction du rythme d'utilisation du P.N.T. et du type de machine.

Art. 7. — *Préavis*

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

Pendant le délai-congé, et afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi, le navigant n'est pas programmé en exploitation 4 jours 1/2 calendrier par mois tels qu'il les fait connaître à son employeur avec un préavis de quinze jours pour les 4 premiers jours 1/2 et d'un mois pour les suivants, à moins qu'il ne préfère en bénéficier globalement, à concurrence de 13 jours 1/2 calendrier imputables sur la fin du délai-congé. Les absences ne peuvent entraîner, pour chacun des mois considérés, une rémunération inférieure au salaire global mensuel moyen du navigant calculé sur la base des trois derniers mois de salaires effectivement perçus.

Les jours de non-programmation accordés au titre de délai-congé n'entraînent pas abatement du repos périodique.

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

Art. 8. — *Rupture du contrat de travail par l'employeur*

La notification du licenciement doit être précédée d'un entretien avec le navigant assisté, s'il le désire, par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. En fonction de son emploi du temps, l'heure, le lieu et la date de cet entretien lui seront précisés par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre recommandée signifiant le licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le navigant a été convoqué à cet entretien.

L'indisponibilité résultant, soit d'un retrait de licence consécutif à une sanction pénale ou administrative, soit d'une maladie ou d'un accident non imputable au service, ne constitue pas une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Art. 9. — *Indemnité de licenciement pour raison autre qu'économique*

Sauf cas de faute lourde, il sera alloué au navigant licencié avant l'âge de 60 ans ou avant d'avoir atteint le seuil de 25 annuités,

une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un mois de salaire minimum garanti en position d'activité par année de service effectif dans la compagnie avec un maximum de douze mois, la période d'essai étant considérée comme une période de service effectif.

Art. 10.— *Licenciement pour motif économique*

10.1. *Ordre des licenciements*

L'ordre suivant est impérativement respecté dans chaque fonction/machine (C.D.B.-P.I.L.) :

- P.N.T. remplissant les conditions d'ouverture du droit à pension et ce, dans l'ordre décroissant du nombre d'annuités validées, les plus âgés étant licenciés les premiers à nombre d'annuités égal ;
- les autres P.N.T. selon les modalités définies ci-après.

Les P.N.T. sont classés sur une liste d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au jour près, à la date de saisine des délégués du personnel.

Les P.N.T. se verront attribuer :

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

Les P.N.T. sont licenciés dans l'ordre croissant du total des points obtenus comme ci-dessus par chacun d'eux.

10.2. *Règles applicables à la procédure*

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

Cette procédure s'applique à l'effectif global de la fonction/machine, y compris les navigants détachés dans des sociétés filiales associées ou étrangères, mis à disposition de ces sociétés ou en congé sans solde, qui doivent figurer à leur place sur la liste prévue au 10.1.

10.3. *Indemnité de licenciement pour motif économique*

Il sera alloué au navigant licencié avant le seuil de 25 annuités, une indemnité de licenciement pour motif économique calculée sur la base d'un mois de salaire mensuel garanti (50 primes effectives de vol) par année de service effectif à la compagnie avec un maximum de 12 mois.

Cette indemnité, lorsqu'elle excède six mois définis comme ci-dessus, peut être versée à concurrence de :

- 50 % à la date de cessation d'activité ;
- 25 % à 30 jours ;
- 25 % à 90 jours.

10.4. *Réintégration*

Les P.N.T. compris dans un licenciement d'ordre économique, reclassés ou non dans l'entreprise, bénéficient d'une priorité de réintégration dans l'emploi de P.N.T. avec l'ancienneté acquise au

jour du licenciement durant un délai de deux ans à compter de la date de leur licenciement. La réintégration se fera dans l'ordre inverse de celui des licenciements.

Art. 11.— *Conditions de travail*

11.1. *Définitions*

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

a) *Jour - semaine - mois - année*

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

- jour : période civile comprise entre 0 h et 24 h locales ; la 1/2 journée s'entend de 0 h à 12 h à 24 h.
- semaine : période civile comprise entre le lundi 0 h et le dimanche suivant à 24 h.
- mois : période civile comprise entre le premier et le dernier jour inclus du mois considéré.
- année : période civile comprise entre le 1er janvier 0 h et le 31 décembre suivant à 24 h.

b) *Temps de vol bloc-bloc ou étape*

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

Le temps de vol programmé doit inclure, outre le temps de vol calculé pour effectuer le parcours considéré en conditions standard ou effectivement prévues, un forfait de temps de roulage au départ et à l'arrivée, ainsi qu'un temps de procédure d'arrivée aux instruments si le vol est assuré en régime I.F.R.

c) *Heures de nuit*

Sont considérées comme heures de vol de nuit, les heures effectuées durant la période comprise entre l'heure du coucher et l'heure du lever du soleil à Faaa, définies par les tables de navigation.

d) *Amplitude rotation*

Temps décompté depuis l'heure programmée du départ du bloc de la première étape jusqu'à l'heure programmée d'arrivée au bloc de dernière étape. La rotation peut comporter un ou plusieurs passages à la base d'affectation. Il est fait obligation au P.N.T. de se présenter une heure avant le départ programmé de la première étape, à l'exception de ceux programmés pour Moorea où ce délai est ramené à une demi-heure.

e) *Temps d'escale*

Le temps d'escale ne peut être programmé inférieur à 30 minutes à la base ou, en cas de transit avec ravitaillement, à 20 minutes en escale bout de ligne.

Pour les autres escales, ce temps peut être réduit à 10 minutes.

Ces limitations ne s'appliquent pas à la desserte de Moorea au départ de Papeete et à tout type d'exploitation similaire où le temps d'escale peut être inférieur à ces limites.

f) *Repos nocturne*

Le repos nocturne correspond à un arrêt à la base d'affectation ou en escale de 10 h 30 incluant au moins une période de huit heures comprises entre 20 heures et 8 heures.

11.2. *Norme et limitations de l'activité*a) *Heures de vol mensuelles*

La norme mensuelle de travail est fixée à 70 heures sur appareils à hélices.

b) *Limites d'heures par périodes*

Les limites périodiques d'heures de vol effectuées sont fixées comme suit (appareils à hélices) :

un mois	: 95 heures ;
deux mois	: 185 heures ;
trois mois	: 255 heures ;
six mois	: 510 heures ;
douze mois	: 935 heures.

La période de douze mois devra nécessairement inclure une période de congé principal supérieure à 30 jours.

Dans le cas où le congé est inférieur à 30 jours, la limite annuelle pourra être majorée d'autant de fois 1/30 de 70 heures que de jours de congés acquis pendant la période et non pris, sans que cette majoration puisse dépasser 70 heures.

c) *Limites étapes par rotation*

Le nombre maximal d'étapes par rotation est fixé à 8.

Ce nombre peut être exceptionnellement porté à 9 pour des besoins d'exploitation. Toutefois, cette dérogation est limitée à 3 fois par trimestre et par navigant et au-delà avec accord des délégués.

Pour ce qui concerne Moorea au départ de Papeete et tout autre type d'exploitation du même genre, le nombre maximal d'étapes par rotation est fixé à 14 pouvant être porté exceptionnellement à 16, ceci uniquement pour tout avion de 20 places ou moins.

d) *Limites d'amplitude rotation*

La limite d'amplitude rotation est fixée à 9 h 30, pouvant être portée à :

- 10 h 30 si un arrêt minimum de 2 heures est programmé, permettant de prendre un repas au sol de telle sorte que le début de cet arrêt soit compris dans les tranches horaires 11 h/15 h ou 18 h/21 h ;
- 14 h si un arrêt minimum de 6 heures est programmé hors B.P.E. pour les vols charters. Dans ce cas, une chambre double avec douche sera mise à la disposition de l'équipage ;
- 14 h si un arrêt minimum de 7 heures est programmé à la B.P.E. comprenant la tranche 11 h/15 h, dans une limite de 2 fois par mois et par pilote.

Ces durées peuvent être augmentées avec l'accord des délégués du personnel.

Lorsque l'accord susvisé conditionne la poursuite ou l'ouverture de l'exploitation d'une ligne, à savoir, lorsque aucune solution de rechange n'existe, cet accord est automatiquement acquis, seules les mesures d'application et l'attribution d'éventuelles compensations restant à fixer entre les parties.

Il est également entendu qu'en aucun cas ces compensations ne seront d'ordre pécuniaire ni ne pourront être supérieures à celles accordées antérieurement à la signature de la présente convention pour des rotations comparables.

En cas de désaccord sur l'existence d'une solution de rechange, le différend sera soumis à la commission de conciliation.

11.3. *Repos*a) *Repos nocturne*

Un repos nocturne doit au minimum être accordé entre deux rotations.

b) *Repos périodique hebdomadaire*

Il est accordé un repos hebdomadaire minimum de 2 jours consécutifs par semaine, repos post-courrier inclus, qui ne peut être réduit qu'après accord des parties.

Le repos hebdomadaire devra être programmé de façon à ce que la période de travail n'excède pas 7 jours entre deux périodes de repos. Exceptionnellement et avec l'accord de l'intéressé, la période de travail pourra être supérieure à 7 jours.

Le repos hebdomadaire, porté au total de 10 jours/mois, ne peut, une fois programmé, être modifié sans l'accord de l'intéressé.

11.4. *Conditions d'exploitation*a) *Activité au sol*

Lorsque le navigant exerce simultanément des activités en vol et au sol, le temps de travail au sol sera retenu dans l'amplitude de rotation pour la moitié de sa valeur.

b) *Réserves*

La réserve à domicile est assurée 1 heure avant le premier décollage et jusqu'au dernier atterrissage de la journée.

L'équipage programmé reste de réserve après le déclenchement et/ou l'exécution d'un vol. Dans ce cas, l'amplitude maximale de la réserve ne peut dépasser l'amplitude normale de rotation.

c) *Visite médicale*

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

d) *Programmation et convocation d'urgence*

Un navigant n'est tenu de répondre à une convocation ou à un changement de programme que s'il en est avisé personnellement avant 20 heures, la veille du jour concerné par la convocation ou la modification.

Art. 12.— *Situation administrative*

Chaque P.N.T. en fonctions se voit attribuer dans l'entreprise une situation administrative en fonction des critères suivants :

12.1. *Coefficient d'ancienneté (Ca)*

Le point de départ de l'ancienneté est la date d'engagement dans l'entreprise en qualité de personnel navigant technique.

Le coefficient d'ancienneté (Ca) est fixé à l'entrée dans l'entreprise à 80 points. Il augmente de 1 point par année d'activité dans l'entreprise.

A son entrée dans l'entreprise, le P.N.T. est cependant crédité, suivant le nombre d'heures de vol avion qu'il a effectuées antérieurement, d'une ancienneté fictive, dans la limite de six années.

Base de calcul des anciennetés fictives (1 point par an) :

+ 1.400 heures de vol	: 1 an ;
+ 2.800 heures de vol	: 2 ans ;
+ 4.200 heures de vol	: 3 ans ;
+ 5.600 heures de vol	: 4 ans ;
+ 7.000 heures de vol	: 5 ans ;
+ 8.400 heures de vol	: 6 ans.

Le nombre d'années fictives retenu est la valeur entière la plus proche du rapport "nombre d'heures de vol à l'embauche divisé par 1.400".

Le coefficient d'ancienneté ne peut, en aucun cas, être supérieur à 100 points.

12.2. *Coefficient machine (Cm)*

Chaque P.N.T., suivant l'avion sur lequel il est qualifié, reçoit un coefficient machine (Cm) suivant le tableau ci-dessous :

- avions de moins de 5,7 tonnes : 0,20 ;
- tout type de machine de plus de 5,7 tonnes, application de la formule suivante :

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

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

$$CP = \frac{CDN \text{ ou fret (réserve)}}{20}$$

Dans le cas de pilotes biquifiés*, le coefficient machine appliqué serait égal à 65 % du coefficient machine sur laquelle ils sont commandants de bord, + 35 % du coefficient machine sur laquelle ils sont copilotes.

12.3. *Coefficient de classe (Cc)*

Chaque P.N.T., selon son ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, reçoit un coefficient de classe de 0,75 à 1, compte tenu :

- de sa fonction ;
- de sa classe,

conformément au tableau ci-dessous :

Fonctions	Classe	Coefficient	Temps de séjour dans la classe
C.D.B.	1re classe	1	
	2e classe	0,97	4 ans
	3e classe	0,94	4 ans
	4e classe	0,90	4 ans
	5e classe	0,85	4 ans
	6e classe	0,80	4 ans
	7e classe	0,75	4 ans
O.P.L.	1re classe	1	
	2e classe	0,97	4 ans
	3e classe	0,94	4 ans
	4e classe	0,90	4 ans
	5e classe	0,85	4 ans
	6e classe	0,80	4 ans
	7e classe	0,75	4 ans

L'entrée dans la fonction se fait par la 7e classe.

Lorsque la carrière dans l'entreprise comporte plusieurs séjours dans la fonction, c'est la totalité des temps de séjour qui sert à déterminer la classe.

Le changement de classe s'effectue au 1er du mois en cours si la date anniversaire est au plus tard le 15 du mois et au 1er du mois suivant si la date anniversaire se situe après le 15 du mois.

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

Le temps de séjour dans la fonction C.D.B. est retenu pour un classement de pilote.

Le temps de séjour dans la fonction O.P.L. n'est pas retenu pour un classement de commandant de bord.

12.4. *Coefficient de fonction (Cf)*

Chaque P.N.T., selon sa fonction dans l'entreprise, reçoit un coefficient de fonction tel que défini ci-dessous :

* Un P.N.T. est considéré comme "biquifié" lorsqu'il assure alternativement les fonctions de commandant de bord sur avion de 20 places maximum et de pilote sur un avion de plus de 20 places.

Fonction	Coefficient de fonction (Cf)
Commandant de bord C.D.B.	1
Officier pilote O.P.L.	0,7
Navigant biquallifié	1

12.5. Coefficient de licence (Cl)

Chaque P.N.T., selon la nature de la licence nécessaire sur l'avion pour lequel il est qualifié, reçoit un coefficient de licence (Cl) tel que défini ci-dessous :

- P.P.-I.F.R. (obtenu après le 30 juin 1989) 0,77
- P.P.-I.F.R. (obtenu avant le 30 juin 1989) + P.T.A. non utilisé 0,80
- P.P.-I.F.R. ayant obtenu le privilège d'être commandant de bord sur appareil de plus de 5,7 tonnes et utilisé 0,85
- P.T.A. 0,85
- P.L. complet non utilisé sur avion de plus de 20 places. 0,90
- P.L. complet utilisé sur avion de moins de 20 places. . 0,90
- P.L. tout turboprop. ou réacteur de moins de 20 tonnes et P.L. réacteur de plus de 20 tonnes non utilisé par un P.N.T. commandant de bord. 0,95
- P.L. réacteur de plus de 20 tonnes utilisé. 1

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

12.6. Constante personnelle (Cp)

La constante personnelle (Cp) est, pour chaque P.N.T., égale au produit des coefficients de licence, fonction et classe :

$$Cp = Cl \times Cf \times Cc$$

12.7. Constante personnelle actualisée (Cpa)

La constante personnelle actualisée (Cpa) est égale, pour chaque P.N.T., au produit des coefficients de licence, fonction, classe et machine :

$$Cpa = Cl \times Cf \times Cc \times Cm$$

ou $Cpa = Cp \times Cm$

Art. 13.— Rémunération

13.1. Généralités

La rémunération du P.N.T. est constituée de la somme d'une partie appelée "Fixe" et d'une partie appelée "Activité" constituée de primes horaires (Ph). Le Fixe et l'Activité sont déterminés par le produit des coefficients et de l'unité de salaire (Us) dont la valeur est définie ci-dessous.

13.2. Unité de salaire (Us)

L'unité de salaire (Us) servant de base au calcul des salaires du P.N.T. est fixée à :

- 3.166,11 CFP à compter du 1er novembre 1981.

13.3. Fixe

Le Fixe est égal au produit de l'unité de salaire et des coefficients de licence, fonction, classe et ancienneté :

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

$$= Cp \times Ca \times Us$$

13.4. Prime horaire (Ph)

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

$$Ph = Cl \times Cf \times Cc \times Cm \times Us$$

$$= Cpa \times Us$$

13.5. Activité

L'Activité est égale au produit de 173,33 primes horaires :

$$\text{Activité} = Cl \times Cf \times Cc \times Cm \times 173,33 \times Us$$

$$= Cpa \times 173,33 \times Us$$

$$= Ph \times 173,33$$

13.6. Prime horaire effective de vol (Phv)

La prime horaire effective de vol est égale à :

$$\text{Activité} = \frac{Ph \times 173,33}{70}$$

13.7. Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité (S.M.M.G.P.A.)

Le salaire mensuel minimum garanti en position d'activité est égal à la somme du Fixe et de 173,33 primes horaires, correspondant à 70 h de vol sur avions à hélice :

$$\text{S.M.M.G.P.A.} = \text{Fixe} + 173,33 \text{ Ph} \quad \text{pour 70 primes}$$

$$= \text{Fixe} + \text{Activité} \quad \text{horaires effectives de}$$

$$\text{vol}$$

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

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

13.7.1. Salaire minimum professionnel garanti

Le salaire minimum garanti en position d'activité copilote simple est fixé à 53 unités de salaire pour les 6 premiers mois, 57 unités de salaire entre 6 mois et 1 an et 60 unités de salaire pour une période supérieure à 1 an, jusqu'à ce que le calcul normal du salaire dépasse ce montant.

13.8. Complément de salaire mensuel minimum garanti en position d'activité

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

Complément de forfait d'heures de vol =

$$\frac{(\text{Fixe} + \text{Activité}) \times \text{nombre d'heures de vol supérieur à 70}}{70}$$

13.9. Salaire mensuel minimum garanti (S.M.M.G.)

Le salaire mensuel minimum garanti auquel il est fait référence en cas d'incapacité prononcée par le C.E.M.P.N. ou maternité est calculé sur la base mensuelle de 50 primes effectives de vol, à raison de 1/30e par jour d'incapacité ou de maternité tel que :

$$\text{S.M.M.G.} = \text{Fixe} + \frac{\text{Activité} \times 50}{70}$$

13.10. Salaire en cas de maladie ou d'accident

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

13.11. Immobilisation sur ordre

Lorsqu'un navigant technique est immobilisé sur ordre plus de 2 jours dans un mois, consécutifs ou non, se chevauchant sur 2 mois, il perçoit au titre des primes de vol et pour chaque jour d'immobilisation 1/30e de :

- 70 primes de vol horaire effectives sur avion à hélices.

Lorsque, dans un mois donné, une période d'immobilisation sur ordre inférieure ou égale à deux jours ne donne pas lieu à la rémunération prévue, la réduction par 1/30e prévue à l'article minimum garanti en position d'activité (cf. 13.7) ne doit pas être effectuée.

13.12. Heures de nuit

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

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

13.13. Heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires est effectué mensuellement et donne lieu à majoration de 25 %.

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

- de la 75e heure sur avions à hélices ;
- réservé sur avion à réaction.

Toutefois, ce seuil est réduit d'autant de 1/30e que de jours éventuellement passés par membre du P.N.T., au cours du mois considéré en position de non-activité aérienne (maladie, accident, congés annuels, stage, recyclage, visite médicale, jours de repos compensatoire pour dépassement d'amplitude...), ce seuil ne pouvant cependant, en aucun cas, être inférieur à :

- 25 heures de vol réelles sur avion à hélices ;
- 25 heures de vol réelles sur avion à réaction.

13.14. Prime de fonction

Lorsqu'un P.N.T. exerce dans l'entreprise des fonctions d'encadrement ou d'instruction, une prime de fonction définie contractuellement dans l'entreprise lui est attribuée.

Art. 14. — Classement professionnel

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

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

Sont considérés comme actes de carrière :

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

Les critères retenus lors de leur établissement sont les suivants :

- Brevets et licences :
 - P.P. I.F.R. : 5 points
 - P.P. I.F.R./C.T.A. théorique : 6 points
 - P.P. I.F.R./P.L. théorique : 7 points
 - P.P. I.F.R./P.T.A. non utilisé : 9 points
 - P.T.A. utilisé : 10 points
 - P.L. non utilisé : 12 points
 - P.L. utilisé : 15 points
- Activité dans la compagnie (point par mois d'activité compagnie).

	Avec P.L.	Sans P.L. avec P.T.A.	Sans P.T.A.
- C.D.B. avion de plus de 20 pax.	1	.	.
- C.D.B. avion de moins de 20 pax.	0,9	0,8	.
- O.P.L. avion de plus de 20 pax.	0,8	0,7	0,6
- O.P.L. avion de moins de 20 pax et stagiaires toutes machines.	0,7	0,6	0,5

Art. 15.— Utilisation du classement professionnel

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

Pour chaque type d'acte de carrière, l'entreprise extrait de la liste de classement professionnel les P.N.T. ne répondant pas aux conditions administratives et techniques nécessaires ou présentant une inaptitude professionnelle vis-à-vis de l'acte de carrière considéré.

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

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

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

Art. 16.— Particularité des conditions d'emploi du P.N.T. féminin

Conformément au code du travail de Polynésie française, tout employeur est tenu de n'exercer, à qualification égale, aucune discrimination, notamment pour l'embauche et les conditions de travail entre le P.N.T. féminin et masculin.

Les seules particularités d'emploi du P.N.T. féminin liées à la maternité sont celles prévues au présent article.

Dès que la grossesse est connue, l'intéressée doit en informer le C.E.M.P.N. qui prononce l'inaptitude temporaire de vol. A l'initiative de l'employeur, elle peut être affectée, pendant cette période d'inaptitude au vol, à un emploi au sol.

Le régime de rémunération est ainsi déterminé :

a) En cas d'emploi au sol

Salaire minimum garanti en position d'activité, les périodes éventuelles d'interruption pour maladie étant rémunérées sur la base du salaire "maladie" (13.10).

b) Dans les autres cas

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

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

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

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

Art. 17.— Disponibilité sans solde pour formation

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

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

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

Art. 18.— Activité

L'activité est la position du navigant qui tient effectivement et normalement son emploi. Sont, en outre, considérés en position d'activité les navigants dans les situations légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui le prévoient, telles que notamment congé annuel ou exceptionnel, maladie et accident, internement, détention ou captivité visés par les articles L. 423-4 et R. 423-3 du code de l'aviation civile.

Art. 19.— Accident - Maladie**19.1. Accident du travail et de trajet reconnu tel - Maladie imputable au service**

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

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

19.2. Accident - Maladie

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

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

19. 3. *Inaptitude physique prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile*

Sous réserve de l'application de l'article 23, la constatation de l'inaptitude au vol prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile consécutive à l'accident ou à la maladie entraîne la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 8 de la présente annexe.

Art. 20. — *Périodes militaires*

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

Art. 21. — *Visites médicales*

Les visites médicales d'ordre professionnel sont à la charge de l'entreprise.

Art. 22. — *Congés payés*

La durée des congés du P.N.T. est déterminée à raison de 3,75 jours calendaires par mois de présence dans la compagnie.

Art. 23. — *Reclassement*

Les entreprises seront tenues de prendre toutes dispositions permettant, compte tenu des aptitudes requises, de réserver certains emplois aux membres du personnel navigant atteints, avant l'âge fixé pour la retraite (50 ans), d'une incapacité (prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile) imputable au service.

Art. 24. — *Age limite de cessation de service*

Le maintien en activité du P.N.T. ne peut se prolonger au-delà du dernier jour du mois au cours duquel le navigant intéressé atteint 60 ans.

Art. 25. — *Modalités d'application*

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent être la cause de restrictions aux avantages individuels acquis par les travailleurs antérieurement à cette date d'application dans chaque entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention collective.

Toutefois, les dispositions doivent être appréciées globalement, article par article, sans que le choix puisse s'exercer en faveur de tel ou tel élément séparé de l'article considéré.

Dans chaque entreprise, les délégués du personnel disposent d'un délai de six mois au maximum, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, pour faire connaître le choix dont il s'agit.

Art. 26. — *Effet*

La présente convention dont les parties conviennent de demander l'extension prend effet à compter de la date de dépôt au greffe du tribunal du travail de Papeete.

Fait en cinq exemplaires à Papeete, le 2 février 1993.

Pour le S.P.N.T.P.F. :

Le secrétaire général,
Bruno POMMIER.

Le secrétaire,
Philippe BENARD.
L'assesseur,
Pascal LEMENN.

Pour la société Air Tahiti :
Le président-directeur général,
Christian VERNAUDON.

Pour la société Air Moorea :
Le président-directeur général,
Marcel GALENON.

Pour la société Tahiti Conquest Airlines :
Le président-directeur général,
Michel THION.

ANNEXE II BIS

PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE

Entre :

- Le S.P.N.T.P.F., représenté par son secrétaire général, M. Bruno Pommier,
- La F.S.P.F., représentée par son délégué syndical, M. Paul Chan,

d'une part,

Et :

- La société Air Tahiti, représentée par son président-directeur général, M. Christian Vernaudon,
- La société Air Moorea, représentée par son président-directeur général, M. Marcel Galenon,
- La société Tahiti Conquest Airlines, représentée par son président-directeur général, M. Michel Thion,

d'autre part,

ont décidé de modifier l'annexe II bis de la convention collective de travail parue au *Journal officiel* du 25 septembre 1984.

La nouvelle annexe II bis, dont le texte suit, remplace dans son intégralité l'ancienne annexe II bis.

ANNEXE II BIS

PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE

Article 1er. — *Champ d'application de l'annexe II bis*

La présente annexe détermine les clauses particulières applicables au personnel navigant technique appartenant à des entreprises effectuant exclusivement du transport régional à la demande sur des avions d'une capacité inférieure ou égale à 20 places, les navettes sur courtes distances (moins de 50 nautiques) étant considérées comme des vols à la demande.

Ne sont pas considérés relever de la définition de navettes les vols, sur des distances supérieures à 50 nautiques, qui ont fait l'objet au préalable d'une programmation déposée par la compagnie auprès de la direction de l'aviation civile et qui sont soumis à réservation.

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

Art. 2.— *Disponibilité en vue de l'exercice des fonctions de délégué du personnel*

L'exercice des fonctions de délégué du personnel suppose la disponibilité du titulaire dans le cadre d'une activité pour laquelle il est programmé dans son entreprise.

Cette fonction ouvre droit à une disponibilité programmée limitée à un jour par mois, compte tenu des particularités de l'exploitation et rémunérée sur la base d'une équivalence d'heures de vol, correspondant à 15 heures d'activité "sol", soit 7,5 primes de vol de la machine de qualification.

La mise en disponibilité correspondante est demandée par les intéressés avant une date fixée dans chaque entreprise par accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel intéressés.

Art. 3.— *Contrat de travail*

Tout embauchage donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit qui précise notamment :

- sa date d'effet et sa durée ;
- l'emploi, la fonction et la base d'affectation ;
- sauf pour les contrats d'une durée inférieure à un an, la durée de la période d'essai qui ne saurait excéder trois mois, renouvelable une fois, période pendant laquelle les parties sont libres de se séparer sans indemnités, ni préavis ;
- la catégorie dans laquelle le navigant sera classé ainsi que le salaire minimum mensuel garanti correspondant ;
- les conditions dans lesquelles seront amortis, le cas échéant, les frais de formation ou de qualification conformément à l'article 6 de la présente annexe ;
- le lieu de destination finale et le moment à partir duquel la mission est réputée accomplie si le contrat est conclu pour une mission déterminée ;
- les conditions dans lesquelles le contrat est résilié en cas de maladie, invalidité ou décès ;
- l'indemnité de licenciement qui sera allouée au personnel licencié.

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

Art. 4.— *Déclassement*

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

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

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

4.1. *Maintien du salaire*

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

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

L'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi est appréciée au jour où la rétrogradation prend effet.

4.2. *Indemnité temporaire dégressive pour le P.N.T. ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise*

D'une manière générale, si le déclassement entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 %, une indemnité temporaire dégressive sera versée à l'intéressé en sus du nouveau salaire après expiration de la durée du maintien de salaire prévue au 4.1. et pendant les quatre mois suivants.

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

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

4.3. Dans le cas particulier de mutation interne résultant d'une opération de fusion, concentration ou restructuration, l'indemnité temporaire dégressive sera calculée pour les huit mois suivant l'expiration de la durée du maintien de salaire prévue au 4.1. selon des pourcentages de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, soit :

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

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

Art. 5.— *Affectation temporaire - Détachement*

5.1. *Règles générales*

En cas d'affectation temporaire ou de détachement hors du champ d'application géographique du régime général de la Caisse de prévoyance sociale, l'entreprise prend les mesures nécessaires

pour que les garanties dont il bénéficie au moment de l'affectation ou du détachement soient maintenues au navigant, ou que lui soient assurées des garanties analogues.

Ces conditions de l'affectation temporaire ou du détachement prévoient, en fonction de la durée :

- une indemnité de déplacement pendant le premier mois ;
- un logement ou son indemnisation au-delà de ce mois ;
- le transfert de la famille sur demande de l'intéressé lorsque la durée de l'affectation ou du détachement est supérieure à trois mois hors de la Polynésie française ou à six mois à l'intérieur de la Polynésie française.

En cas de maladie ou d'accident immobilisant le navigant, la compagnie garantit, à son initiative, sur attestation médicale, le transport du conjoint ou du plus proche parent. En cas de maladie ou d'accident grave supposant une intervention spécialisée, le navigant est rapatrié à sa base principale, sur sa demande, ainsi que les membres de sa famille.

En cas de décès du navigant, les frais de retour du corps, ainsi que ceux de sa famille, sont supportés par l'employeur sur présentation des justificatifs.

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

En cas d'internement, détention ou captivité d'un membre de l'équipage à l'occasion du service et aussi longtemps qu'il ne sera pas établi qu'il s'agit de la conséquence d'un délit de droit commun imputable à l'intéressé :

- le navigant perçoit son salaire dans les limites prévues aux articles L. 423-4 et R. 423-3 du code de l'aviation civile.

5.2. Affectation temporaire (dans le cadre du contrat de travail)

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

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

- par volontariat, dans l'ordre de la liste de classements professionnels ;
- en cas de carence de candidature, dans l'ordre inverse de la liste de classement professionnel, dans ce cas la durée de l'affectation est limitée à six mois maximum. Toutefois, le navigant n'est pas tenu d'accepter une affectation temporaire supplémentaire, dès lors que les autres personnels de même spécialité n'ont pas fait l'objet du même nombre d'affectations.

5.3. Détachement (avec avenant ou suspension du contrat de travail)

Si les conditions d'emploi sont différentes de celles de son entreprise, le navigant, préalablement informé par écrit de ces

différences, est libre d'accepter ou de refuser le détachement sans que cela entraîne la rupture du contrat de travail de son fait.

Si le navigant accepte le détachement, les conditions d'emploi sont au moins équivalentes :

- pour les entreprises françaises ou étrangères sur le territoire de la Polynésie française à celles de la présente convention ;
- pour les entreprises françaises ou étrangères hors du territoire de la Polynésie française à celles du pays de l'entreprise de détachement.

Le navigant est alors considéré comme en disponibilité sans solde avec perte des avantages propres à son entreprise. Cependant, si le détachement est d'une durée inférieure à deux mois non renouvelable, le navigant continue à être crédité à 100 % sur la liste de classement professionnel de son entreprise. Dans tous les cas, il est assuré de retrouver son emploi à l'issue de son détachement.

Art. 6.— Formation amortissement

6.1. Formation en vue de l'obtention des licences ou certificats de pilote

Les coûts de formation professionnelle mis en oeuvre en vue de l'obtention des licences ou certificats de pilote, théorique ou pratique, même programmés par l'entreprise au sens de l'article 39 de la présente convention sont à la charge du bénéficiaire.

Toutefois, ces coûts sont supportés par l'entreprise :

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

6.2. Autres formations

Les formations nécessaires, directement liées aux spécificités d'exploitation propres à l'entreprise, sont prises en charge par elle (qualification machine, qualification instructeur, adaptation en ligne).

6.3. Amortissement des frais de formation ou de qualification

Tout navigant qui a bénéficié d'un investissement de formation à la charge de l'entreprise est tenu à l'amortissement de cette formation ou, à défaut, au paiement du dédit proportionnel à la somme investie, au prorata de l'amortissement non effectué de son fait. Les règles générales d'amortissement sont fixées annuellement par l'entreprise et communiquées aux délégués du personnel.

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

L'amortissement et le dédit correspondant aux frais de formation engagés en vue d'une qualification machine, pour un stage d'adaptation aux vols spéciaux ou une qualification d'instructeur, sont modulés en fonction du rythme d'utilisation du P.N.T. et du type de machine.

Art. 7. — Préavis

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

Pendant le délai-congé, et afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi, le navigant n'est pas programmé en exploitation 4 jours 1/2 calendrier par mois tels qu'il les fait connaître à son employeur avec un préavis de quinze jours pour les 4 premiers jours 1/2 et d'un mois pour les suivants, à moins qu'il ne préfère en bénéficier globalement, à concurrence de 13 jours 1/2 calendrier imputables sur la fin du délai-congé. Les absences ne peuvent entraîner, pour chacun des mois considérés, une rémunération inférieure au salaire global mensuel moyen du navigant calculé sur la base des trois derniers mois de salaires effectivement perçus.

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

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

Art. 8. — Rupture du contrat de travail par l'employeur

La notification du licenciement doit être précédée d'un entretien avec le navigant assisté, s'il le désire, par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. En fonction de son emploi du temps, l'heure, le lieu et la date de cet entretien lui seront précisés par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre recommandée signifiant le licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le navigant a été convoqué à cet entretien.

L'indisponibilité résultant, soit d'un retrait de licence consécutif à une sanction pénale ou administrative, soit d'une maladie ou d'un accident non imputable au service, ne constitue pas une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Art. 9. — Indemnité de licenciement pour raison autre qu'économique

Sauf cas de faute lourde, il sera alloué au navigant licencié avant ouverture des droits à pension de retraite C.R.P.N. (60 ans et 25 annuités), une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un mois de salaire minimum garanti en position d'activité par année de service effectif à la compagnie avec un maximum de douze mois, la période d'essai étant considérée comme une période de service effectif.

Art. 10. — Licenciement pour motif économique**10.1. Ordre des licenciements**

L'ordre suivant est impérativement respecté dans chaque fonction/machine (C.D.B.-P.I.L.) :

- P.N.T. ayant atteint l'âge limite - 50 ans - et remplissant les conditions d'ouverture du droit à pension et ce, dans l'ordre décroissant du nombre d'annuités validées, les plus âgés étant licenciés les premiers à nombre d'annuités égal ;
- les autres P.N.T. selon les modalités définies ci-après.

Les P.N.T. sont classés sur une liste d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au jour près, à la date de saisine des délégués du personnel.

Les P.N.T. se verront attribuer :

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

Les P.N.T. sont licenciés dans l'ordre croissant du total des points obtenus comme ci-dessus par chacun d'eux.

10.2. Règles applicables à la procédure

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

Cette procédure s'applique à l'effectif global de la fonction/machine, y compris les navigants détachés dans des sociétés filiales associées ou étrangères, mis à disposition de ces sociétés ou en congé sans solde, qui doivent figurer à leur place sur la liste prévue au 10.1.

10.3. Indemnité de licenciement pour motif économique

Il sera alloué au navigant licencié avant ouverture des droits à pension de retraite C.R.P.N. (15 annuités), une indemnité de licenciement pour motif économique calculée sur la base d'un mois de salaire mensuel garanti (50 primes effectives de vol) par année de service effectif à la compagnie avec un maximum de 12 mois.

Cette indemnité, lorsqu'elle excède six mois définis comme ci-dessus, peut être versée à concurrence de :

- 50 % à la date de cessation d'activité ;
- 25 % à 30 jours ;
- 25 % à 90 jours.

10.4. Réintégration

Les P.N.T. compris dans un licenciement d'ordre économique, reclassés ou non dans l'entreprise, bénéficient d'une priorité de réintégration dans l'emploi de P.N.T. avec l'ancienneté acquise au jour du licenciement durant un délai de deux ans à compter de la date de leur licenciement. La réintégration se fera dans l'ordre inverse de celui des licenciements.

Art. 11. — Conditions de travail**11.1. Définitions**

Pour l'application de la présente convention collective, les définitions suivantes sont retenues. Lorsqu'elles font appel à la

notion de temps, celui-ci peut être exprimé en heures et minutes ou heures et centièmes d'heure. Toutes les définitions ci-dessous s'entendent en temps de service programmé. Ces temps de service programmés pourront être modifiés pour des raisons de service. Les limites d'amplitude en temps réel devront être obligatoirement respectées.

11.1.a. Jour - semaine - mois - année

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

- jour : période civile comprise entre 0 h et 24 h locales ; la 1/2 journée s'entend de 0 h à 12 h et/ou de 12 h à 24 h.
- semaine : période civile comprise entre le lundi 0 h et le dimanche suivant à 24 h.
- mois : période civile comprise entre le premier et le dernier jour inclus du mois considéré.
- année : période civile comprise entre le 1er janvier 0 h et le 31 décembre suivant à 24 h.

11.1.b. Temps de vol bloc-bloc ou étape

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

Le temps de vol programmé doit inclure, outre le temps de vol calculé pour effectuer le parcours considéré en conditions standard ou effectivement prévues, un forfait de temps de roulage au départ et à l'arrivée, ainsi qu'un temps de procédure d'arrivée aux instruments si le vol est assuré en régime I.F.R.

11.1.c. Heures de nuit

Sont considérées comme heures de vol de nuit, les heures effectuées durant la période comprise entre l'heure du coucher et l'heure du lever du soleil à Faaa, définies par les tables de navigation.

11.1.d. Amplitude rotation

Temps décompté depuis l'heure programmée du départ du bloc de la première étape jusqu'à l'heure programmée d'arrivée au bloc de dernière étape. La rotation peut comporter un ou plusieurs passages à la base d'affectation. Le délai de présentation du P.N.T. en vue du départ programmé de la première étape fera l'objet d'un accord interne à chaque entreprise.

11.1.e. Temps d'escale

Le temps d'escale ne peut être programmé inférieur à 30 minutes à la base ou, en cas de transit avec ravitaillement, à 20 minutes en escale bout de ligne.

Pour les autres escales, ce temps peut être réduit à 10 minutes.

Ces limitations ne s'appliquent pas à la desserte de Moorea au départ de Papeete et à tout type d'exploitation similaire ainsi qu'au

vol charter où le temps d'escale peut être inférieur à ces limitations.

11.1.f. Repos nocturne

Le repos nocturne correspond à un arrêt à la base d'affectation ou en escale de 10 h 30 incluant au moins une période de 8 h comprises entre 20 heures et 8 heures, ces références horaires vont s'entendre comme "heure base d'affectation".

11.2. Norme et limitations de l'activité

11.2.a. Heures de vol mensuelles

La norme mensuelle de travail est fixée à 70 heures sur appareils à hélices.

11.2.b. Limites d'heures par périodes

Les limites périodiques d'heures de vol effectuées sont fixées comme suit (appareils à hélices) :

un mois	: 95 heures ;
deux mois	: 185 heures ;
trois mois	: 255 heures ;
six mois	: 510 heures ;
douze mois	: 935 heures.

La période de douze mois devra nécessairement inclure une période de congé principal supérieure à 30 jours.

Dans le cas où le congé est inférieur à 30 jours, la limite annuelle pourra être majorée d'autant de fois 1/30 de 70 heures que de jours de congés acquis pendant la période et non pris, sans que cette majoration puisse dépasser 70 heures.

11.2.c. Limites étapes par rotation

Le nombre maximal d'étapes par rotation est fixé à 8.

Ce nombre peut être exceptionnellement porté à 9 pour des besoins d'exploitation. Toutefois, cette dérogation est limitée à 3 fois par trimestre et par navigant et au-delà avec accord des délégués.

Pour ce qui concerne Moorea au départ de Papeete et tout autre type d'exploitation du même genre, le nombre maximal d'étapes par rotation est fixé à 16 pouvant être porté exceptionnellement à 22.

Toutefois, cette dérogation est limitée à 24 fois par an et par navigant, et au-delà avec l'accord des délégués. De plus, les 22 étapes par rotation sont limitées hebdomadairement à 2 jours consécutifs et reprogrammables qu'après une période intermédiaire de 3 jours.

Pour des programmations d'amplitude 6 heures, le nombre maximal d'étapes est de 16.

Le nombre d'étapes est limité à 14 par jour et par pilote pour les vols inter-îles Sous-le-Vent.

11.2.d. Limites d'amplitude rotation

La limite d'amplitude rotation est fixée comme suit :

11.2.d.1. Ligne à trajet court à caractère répétitif (temps de vol inférieur à 30 mn) du type Moorea.

L'amplitude normale est de 6 heures, pouvant être portée à :

- 10 h si un arrêt minimum de 2 heures est programmé, permettant de prendre un repos au sol dans la tranche horaire 11 h / 15 h ;
- 12 h si un arrêt minimum de 4 heures est programmé dans la tranche horaire 11 h / 16 h.

11.2.d.2. Amplitude vols à la demande

L'amplitude est de 9 h 30 pouvant être portée à :

- 10 h 30 avec un temps d'arrêt minimum de 2 heures entre (11 h et 15 h) ou (18 h et 21 h) ;
- 12 h avec un temps d'arrêt de 4 heures, sans restrictions (quelle que soit la plage horaire de l'arrêt de 4 h) ;
- 12 h avec un temps d'arrêt de 2 heures entre (11 h et 15 h) ou (18 h et 21 h), une fois par mois par pilote ;
- 14 h avec un temps d'arrêt de 6 heures hors base, 2 fois par mois par pilote ;
- 14 h avec un temps d'arrêt de 7 heures à la base 2 fois par mois par pilote.

11.2.d.3. Vols mixtes, vols à la demande/navettes

Aucun arrêt entre les 2 périodes de vol n'est programmé lorsqu'il s'agit d'une programmation de type mixte. Le nombre d'étapes est limité à 8 sachant qu'une étape effectuée sur navette (Moorea, Tetiaroa, inter-îles Sous-le-Vent) vaut 1/2 étape.

11.2.d.4. Vols à longue distance (Marquises-Gambier)

Les durées de vol aller-retour (12 h à 13 h) imposent, si le vol se fait dans la journée, de grandes amplitudes : temps de vol + 3 escalas techniques.

L'amplitude est fixée à 14 h 30.

Ce type de vol donne lieu aux mesures de compensations suivantes :

- les pilotes considérés ne peuvent être programmés avant 12 heures le lendemain. Ils bénéficient chacun de la suppression d'une réserve hebdomadaire à intervenir sous quinzaine.

11.2.d.5. Il est précisé que le nombre total d'amplitude dépassant :

- 6 h sur les lignes à trajet court à caractère répétitif du type Moorea ;

et

- 9 h 30 sur les autres trajets définis aux paragraphes 2) et 3), est limité à 3 fois par semaine.

11.2.d.6. Ces durées peuvent être augmentées avec l'accord des délégués du personnel.

Lorsque l'accord susvisé conditionne la poursuite ou l'ouverture de l'exploitation d'une ligne, à savoir, lorsque aucune solution de rechange n'existe, cet accord est automatiquement acquis,

seules les mesures d'application et l'attribution d'éventuelles compensations restant à fixer entre les parties.

Il est également entendu qu'en aucun cas ces compensations ne seront d'ordre pécuniaire ni ne pourront être supérieures à celles accordées antérieurement à la signature de la présente convention pour des rotations comparables.

En cas de désaccord sur l'existence d'une solution de rechange, le différend sera soumis à la commission de conciliation.

11.3. Repos

11.3.a. Repos nocturne

Un repos nocturne doit au minimum être accordé entre deux rotations.

11.3.b. Repos périodique hebdomadaire

Le repos hebdomadaire devra être programmé de façon à ce que la période de travail n'excède pas 7 jours entre deux périodes de repos. Exceptionnellement et avec l'accord de l'intéressé, la période de travail pourra être supérieure à 7 jours.

Il est accordé un repos hebdomadaire minimum de 2 jours consécutifs par semaine, repos post-courrier inclus, qui ne peut être réduit qu'après accord des parties.

Le repos hebdomadaire, porté au total de 10 jours/mois, ne peut, une fois programmé, être modifié sans l'accord de l'intéressé.

11.4. Conditions d'exploitation

11.4.a. Activité au sol

Lorsque le navigant exerce simultanément des activités en vol et au sol, le temps de travail au sol sera retenu dans l'amplitude de rotation pour la moitié de sa valeur.

11.4.b. Réserves

11.4.b.1. Réserves à domicile

Le pilote peut être appelé à décoller dans un délai de :

- une demi-heure dans le cas des liaisons définies au 11.2.d.1. et 11.2.d.2 ;
- une heure pour tout autre vol.

Les réserves à domicile sont programmées de 6 h à 18 h.

L'heure de départ de l'amplitude rotation est l'heure effective de départ du premier vol de la réserve.

En ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, les réserves, dès qu'elles sont programmées, comptent pour la moitié du temps de réserve prévue, sauf si le temps réel pendant lequel elles ont été effectivement utilisées (déclenchement de vol) est supérieur à cette valeur.

11.4.c. Visite médicale

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

11.4.d. *Programmation et convocation d'urgence*

Un navigant n'est tenu de répondre à une convocation ou à un changement de programme que s'il en est avisé personnellement avant 20 heures, la veille du jour concerné par la convocation ou la modification.

N'est pas considéré comme modification le changement de programme qui n'a pas d'incidence sur l'amplitude et les temps d'arrêt initialement programmés.

Art. 12. — *Situation administrative*

Chaque P.N.T. en fonctions se voit attribuer dans l'entreprise une situation administrative en fonction des critères suivants :

12.1. *Coefficient d'ancienneté (Ca)*

Le point de départ de l'ancienneté est la date d'engagement dans l'entreprise en qualité de personnel navigant technique.

Le coefficient d'ancienneté (Ca) est fixé à l'entrée dans l'entreprise à 80 points. Il augmente de 1 point par année d'activité dans l'entreprise.

A son entrée dans l'entreprise, le P.N.T. est cependant crédité, suivant le nombre d'heures de vol avion qu'il a effectuées antérieurement, d'une ancienneté fictive, dans la limite de six années.

Base de calcul des anciennetés fictives (1 point par an) :

1.400 heures de vol	: 1 an ;
2.800 heures de vol	: 2 ans ;
4.200 heures de vol	: 3 ans ;
5.600 heures de vol	: 4 ans ;
7.000 heures de vol	: 5 ans ;
8.400 heures de vol	: 6 ans.

Le nombre d'années fictives retenu est la valeur entière la plus proche du rapport "nombre d'heures de vol à l'embauche divisé par 1.400".

Le coefficient d'ancienneté ne peut, en aucun cas, être supérieur à 100 points.

12.2. *Coefficient machine (Cm)*

Chaque P.N.T., suivant l'avion sur lequel il est qualifié, reçoit le coefficient machine (Cm) ci-dessous :

- avions de moins de 5,7 tonnes : 0,2 ;
- tout type de machine de plus de 5,7 tonnes, application de la formule suivante :

$$C_m = \frac{3 + 3 \text{ CV} + \text{CP}}{25}$$

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

$$\text{CP} = \frac{\text{CDN}}{200}$$

Nota : Le coefficient biquifié est égal à 65 % du coefficient machine sur laquelle il est commandant de bord et 35 % du coefficient machine sur laquelle il est copilote.

12.3. *Coefficient de classe (Cc)*

Chaque P.N.T., selon son ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, reçoit un coefficient de classe de 0,75 à 1, compte tenu :

- de sa fonction ;
- de sa classe,

conformément au tableau ci-dessous :

Fonctions	Classe	Coefficient	Temps de séjour dans la classe
C.D.B.	1re	1	4 ans
	2e	0,97	4 ans
	3e	0,94	4 ans
	4e	0,90	4 ans
	5e	0,85	4 ans
	6e	0,80	4 ans
	7e	0,75	4 ans
O.P.L.	1re	1	4 ans
	2e	0,97	4 ans
	3e	0,94	4 ans
	4e	0,90	4 ans
	5e	0,85	4 ans
	6e	0,80	4 ans
	7e	0,75	4 ans

L'entrée dans la fonction se fait par la 7e classe.

Lorsque la carrière dans l'entreprise, sans rupture de contrat, comporte plusieurs séjours dans la fonction, c'est la totalité des temps de séjour qui sert à déterminer la classe.

Le temps de séjour dans la fonction C.D.B. est retenu pour un classement de copilote.

Le changement de classe s'effectue au 1er du mois en cours si la date anniversaire est au plus tard le 15 du mois et au 1er du mois suivant si la date anniversaire se situe après le 15 du mois.

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

Le temps de séjour dans la fonction O.P.L. n'est pas retenu pour un classement de commandant de bord.

12.4. *Coefficient de fonction (Cf)*

Chaque P.N.T., selon sa fonction dans l'entreprise, reçoit un coefficient de fonction tel que défini ci-dessous :

Fonction	Coefficient de fonction (Cf)
Commandant de bord C.D.B.	1
Officier pilote O.P.L.	0,7
Navigant biquifié*	1

* Un navigant biquifié occupe simultanément les fonctions de C.D.B. et O.P.L. sur des machines de type différent.

12.5. Coefficient de licence (Cl)

Chaque P.N.T., selon la nature de la licence nécessaire sur l'avion pour lequel il est qualifié, reçoit un coefficient de licence (Cl) tel que défini ci-dessous :

- P.P.-I.F.R. (obtenu après le 30 juin 1989).....	0,77
- P.P.-I.F.R. (obtenu avant le 30 juin 1989).....	0,80
- P.T.A. non utilisé.....	0,80
- P.P.-I.F.R. ayant obtenu le privilège d'être commandant de bord sur appareil de plus de 5,7 tonnes et utilisé.....	0,85
- P.T.A. utilisé.....	0,85
- P.L. complet non utilisé sur avion de plus de 20 places.....	0,90
- P.L. complet utilisé sur avion de moins de 20 places.....	0,90
- P.L. tout turboprop. ou réacteur de moins de 20 tonnes et P.L. réacteur de plus de 20 tonnes non utilisé par un P.N.T. commandant de bord.....	0,95
- P.L. réacteur de plus de 20 tonnes utilisé.....	1

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

12.6. Constante personnelle (Cp)

La constante personnelle (Cp) est, pour chaque P.N.T., égale au produit des coefficients de licence, fonction et classe :

$$Cp = Cl \times Cf \times Cc$$

12.7. Constante personnelle actualisée (Cpa)

La constante personnelle actualisée (Cpa) est égale, pour chaque P.N.T., au produit des coefficients de licence, fonction, classe et machine :

$$Cpa = Cl \times Cf \times Cc \times Cm$$

ou $Cpa = Cp \times Cm$

Art. 13. — Rémunération

13.1. Généralités

La rémunération du P.N.T. est constituée de la somme d'une partie appelée "Fixe" et d'une partie appelée "Activité" constituée de primes horaires (Ph). Le Fixe et l'Activité sont déterminés par le produit des coefficients et de l'unité de salaire (Us) dont la valeur est définie ci-dessous.

13.2. Unité de salaire (Us)

L'unité de salaire (Us) servant de base au calcul des salaires du P.N.T. est fixée par chaque entreprise.

13.3. Fixe

Le Fixe est égal au produit de l'unité de salaire et des coefficients de licence, fonction, classe et ancienneté :

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

$$= Cp \times Ca \times Us$$

13.4. Prime horaire (Ph)

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

$$Ph = Cl \times Cf \times Cc \times Cm \times Us$$

$$= Cpa \times Us$$

13.5. Activité

L'Activité est égale au produit de 173,33 primes horaires :

$$\text{Activité} = Cl \times Cf \times Cc \times Cm \times 173,33 \times Us$$

$$= Cpa \times 173,33 \times Us$$

$$= Ph \times 173,33$$

13.6. Prime horaire effective de vol (Phv)

La prime horaire effective de vol est égale à :

$$Phv = \frac{\text{Activité}}{70}$$

13.7. Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité (S.M.M.G.P.A.)

Le salaire mensuel minimum garanti en position d'activité est égal à la somme du Fixe et de 173,33 primes horaires, correspondant à 70 h de vol sur avions à hélice :

$$\text{S.M.M.G.P.A.} = \text{Fixe} + 173,33 \text{ Ph}$$

$$= \text{Fixe} + \text{Activité}$$

pour 70 primes
horaires effectives de
vol

Le salaire minimum garanti en position d'activité copilote simple est fixé à 53 unités de salaire pour les 6 premiers mois, 57 unités de salaire entre 6 mois et 1 an et 60 unités de salaire pour une période supérieure à 1 an, jusqu'à ce que le calcul normal du salaire dépasse ce montant.

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

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

13.8. Complément de salaire mensuel minimum garanti en position d'activité

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

$$\text{Complément de forfait d'heures de vol} =$$

$$\frac{(\text{Fixe} + \text{Activité}) \times \text{nombre d'heures de vol supérieur à 70}}{70}$$

13.9. Salaire mensuel minimum garanti (S.M.M.G.)

Le salaire mensuel minimum garanti auquel il est fait référence en cas d'incapacité prononcée par le C.E.M.P.N. ou maternité est calculé sur la base mensuelle de 50 primes effectives de vol, à raison de 1/30e par jour d'incapacité ou de maternité tel que :

$$\text{S.M.M.G.} = \text{Fixe} + \frac{\text{Activité} \times 50}{70}$$

13.10. Salaire en cas de maladie ou d'accident

En cas de maladie ou d'accident, il est fait application des dispositions prévues au code du travail de Polynésie française et au régime général de la Caisse de prévoyance sociale.

13.11. Immobilisation sur ordre

Lorsqu'un navigant technique est immobilisé sur ordre plus de 2 jours dans un mois, consécutifs ou non, se chevauchant sur 2 mois, il perçoit au titre des primes de vol et pour chaque jour d'immobilisation 1/30e de :

- 70 primes de vol horaire effectives sur avion à hélices.

Lorsque, dans un mois donné, une période d'immobilisation sur ordre inférieure ou égale à deux jours ne donne pas lieu à la rémunération prévue, la réduction par 1/30e prévue à l'article minimum garanti en position d'activité (cf. 13.7) ne doit pas être effectuée.

13.12. Heures de nuit

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

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

13.13. Heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires est effectué mensuellement et donne lieu à majoration de 25 %.

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

- de la 75e heure sur avions à hélices.

Toutefois, ce seuil est réduit d'autant de 1/30e que de jours éventuellement passés par un membre du P.N.T., au cours du mois considéré en position de non-activité aérienne (maladie, accident, congés annuels, stage, recyclage, visite médicale, jours compensatoires pour dépassement d'amplitude...), ce seuil ne pouvant cependant, en aucun cas, être inférieur à :

- 25 heures de vol réelles sur avion à hélices ;
- 25 heures de vol réelles sur avion à réaction.

13.14. Prime de fonction

Lorsqu'un P.N.T. exerce dans l'entreprise des fonctions d'encadrement ou d'instruction, une prime de fonction définie contractuellement dans l'entreprise lui est attribuée.

Art. 14. — Classement professionnel

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

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

Sont considérés comme actes de carrière :

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

Les critères retenus lors de leur établissement sont les suivants :

- Brevets et licences :

- P.P. I.F.R.	: 5 points
- P.P. I.F.R./C.T.A. théorique	: 6 points
- P.P. I.F.R./P.L. théorique	: 7 points
- P.P. I.F.R./P.T.A. non utilisé	: 9 points
- P.T.A. utilisé	: 10 points
- P.L. non utilisé	: 12 points
- P.L. utilisé	: 15 points

- Activité à la compagnie (point par mois d'activité compagnie).

	Avec P.T.A. ou assimilé	Sans P.T.A. ou assimilé
- C.D.B. avion inférieur à 20 t et supérieur à 5,7 t.....	1	0,9
- C.D.B. avion inférieur ou égal à 5,7 t...	0,9	0,8
- O.P.L. avion inférieur à 20 t et supérieur à 5,7 t.....	0,8	0,7
- O.P.L. avion inférieur ou égal à 5,7 t et stagiaires toutes machines.....	0,7	0,6

Art. 15. — Utilisation du classement professionnel

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

Pour chaque type d'acte de carrière, l'entreprise extrait de la liste de classement professionnel les P.N.T. ne répondant pas aux conditions administratives et techniques nécessaires ou présentant une incapacité professionnelle vis-à-vis de l'acte de carrière considéré.

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

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

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

Art. 16.— Particularité des conditions d'emploi du P.N.T. féminin

Conformément au code du travail de Polynésie française, tout employeur est tenu de n'exercer, à qualification égale, aucune discrimination, notamment pour l'embauche et les conditions de travail entre le P.N.T. féminin et masculin.

Les seules particularités d'emploi du P.N.T. féminin liées à la maternité sont celles prévues au présent article.

Dès que la grossesse est connue, l'intéressée doit en informer le C.E.M.P.N. qui prononce l'incapacité temporaire de vol. A l'initiative de l'employeur, elle peut être affectée, pendant cette période d'incapacité au vol, à un emploi au sol.

Le régime de rémunération est ainsi déterminé :

16.a. En cas d'emploi au sol

Salaire minimum garanti en position d'activité, les périodes éventuelles d'interruption pour maladie étant rémunérées sur la base du salaire "maladie" (13.10).

16.b. Dans les autres cas

Salaire mensuel minimum garanti "50 primes de vol", intégralement pendant le mois au cours duquel survient l'incapacité et les trois mois suivants, à 50 % pendant les trois mois suivant cette première période. Ces périodes étant rémunérées sont considérées comme travail effectif au regard de l'ancienneté administrative et professionnelle.

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

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

Art. 17.— Disponibilité sans solde pour formation

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

Dans le cas d'un tel stage fait à la demande du navigant, l'intéressé est placé en disponibilité sans solde et continue

de progresser normalement sur la liste de classements professionnels. Il sera tenu compte de ces périodes de stage pour le calcul de l'ancienneté.

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

Art. 18.— Activité

L'activité est la position du navigant qui tient effectivement et normalement son emploi. Sont, en outre, considérés en position d'activité les navigants dans les situations légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui le prévoient, telles que notamment congé annuel ou exceptionnel, maladie et accident, internement, détention ou captivité visés par les articles L. 423-4 et R. 423-3 du code de l'aviation civile.

Art. 19.— Accident - Maladie

19.1. Accident du travail et de trajet reconnu tel - Maladie imputable au service

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

Il est fait application des dispositions prévues au code du travail de Polynésie française et au régime général de la Caisse de prévoyance sociale.

19.2. Accident - Maladie

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

Il est fait application des dispositions prévues au code du travail de Polynésie française et au régime général de la Caisse de prévoyance sociale.

19.3. Incapacité physique prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile

Sous réserve de l'application de l'article 23, la constatation de l'incapacité au vol prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile consécutive à l'accident ou à la maladie entraîne la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 8 de la présente annexe.

Art. 20.— Périodes militaires

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

Art. 21.— Visites médicales

Les visites médicales d'ordre professionnel sont à la charge de l'entreprise.

Art. 22. — Congés payés

La durée des congés payés du P.N.T. est déterminée à raison de 3,75 jours calendaires par mois de présence dans la compagnie.

Art. 23. — Reclassement

Les entreprises seront tenues dans les emplois disponibles de prendre toutes dispositions permettant, compte tenu des aptitudes requises, de réserver certains emplois aux membres du personnel navigant atteints, avant l'âge fixé pour la retraite (50 ans), d'une incapacité (prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile) imputable au service.

Art. 24. — Age limite de cessation de service

Le maintien en activité du P.N.T. ne peut se prolonger au-delà du dernier jour du mois au cours duquel le navigant intéressé atteint 60 ans.

Pour le personnel employé à la date de signature de la présente convention et qui n'aurait pas les 15 annuités C.R.P.N. à 60 ans, cette limite serait reportée à l'échéance des 15 annuités.

Art. 25. — Modalités d'application

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent être la cause de restrictions aux avantages individuels acquis par les travailleurs antérieurement à cette date d'application dans chaque entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention collective.

Toutefois, les dispositions doivent être appréciées globalement, article par article, sans que le choix puisse s'exercer en faveur de tel ou tel élément séparé de l'article considéré.

Dans chaque entreprise, les délégués du personnel disposent d'un délai de six mois au maximum, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, pour faire connaître le choix dont il s'agit.

Art. 26. — Effet

La présente convention dont les parties conviennent de demander l'extension prend effet à compter de la date de dépôt au greffe du tribunal du travail de Papeete.

Fait en cinq exemplaires à Papeete, le 2 février 1993.

Pour le S.P.N.T.P.F. :
Le secrétaire général,
Bruno POMMIER.

Pour la société Air Tahiti :
Le président-directeur général,
Christian VERNAUDON.

Le secrétaire,
Philippe BENARD.
L'assesseur,
Pascal LEMENN.

Pour la société Air Moorea :
Le président-directeur général,
Marcel GALENON.

Pour la F.S.P.F. :
Paul CHAN.

Pour la société Tahiti Conquest Airlines :
Le président-directeur général,
Michel THION.

Entre :

- Le S.P.N.T.P.F., représenté par son secrétaire général, M. Bruno Pommier,
- La F.S.P.F., représentée par son délégué syndical, M. Paul Chan,

d'une part,

Et :

- La société Air Tahiti, représentée par son président-directeur général, M. Christian Vernaudon,
- La société Air Moorea, représentée par son président-directeur général, M. Marcel Galenon,
- La société Tahiti Conquest Airlines, représentée par son président-directeur général, M. Michel Thion,

d'autre part,

ont décidé de modifier l'avenant n° 2 à l'annexe II bis de la convention collective de travail parue au *Journal officiel* du 31 janvier 1982.

Le nouvel avenant n° 2 à l'annexe II bis, dont le texte suit, remplace dans son intégralité l'ancien avenant n° 2 à l'annexe II bis.

AVENANT N° 2 A L'ANNEXE II BIS PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE

Article 1er. — Pour les entreprises occupant moins de cinq salariés P.N.T., certaines dérogations permanentes sont accordées dans les conditions suivantes :

Art. 11.2.6. Ajouter *in fine* "ou à défaut, par le personnel lui-même".

Art. 11.3.a. Ajouter *in fine* "sauf cas de force majeure, Evasan notamment".

Art. 11.3.b. Dans le cadre des dix jours de repos mensuels, les repos hebdomadaires pourront être fractionnés à l'initiative de l'entreprise.

Art. 11.4.b.1. Rajouter : "45 minutes pour les évacuations sanitaires".

Après : "Les réserves à domicile sont programmées de 6 h à 18 h", rajouter : "Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises employant cinq pilotes ou moins".

Art. 11.4.b.3 et 11.4.d. Ces articles ne seront pas appliqués.

Les entreprises souhaitant utiliser ces dérogations devront en aviser sans retard le service de l'inspection du travail et des lois sociales.

Fait en cinq exemplaires à Papeete, le 2 février 1993.

Pour le S.P.N.T.P.F. :
Le secrétaire général,
Bruno POMMIER.

Pour la société Air Tahiti :
Le président-directeur général,
Christian VERNAUDON.

Le secrétaire,
Philippe BENARD.
L'assesseur,
Pascal LEMENN.

Pour la société Air Moorea :
Le président-directeur général,
Marcel GALENON.

Pour la F.S.P.F. :
Paul CHAN.

Pour la société Tahiti Conquest Airlines :
Le président-directeur général,
Michel THION.

T A R I F

des abonnements, annonces, insertions, cessions, etc., de l'Imprimerie Officielle, en francs Pacifique

I - JOURNAL OFFICIEL DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

	POLYNÉSIE	NOUVELLE CALÉDONIE	FRANCE et DOM-TOM	ÉTRANGER	ANNONCES et AVIS
	FRANÇAISE	Voie aérienne	Voie aérienne	Voie aérienne	Annonces judiciaires, commerciales : - la ligne 225 frs - les mêmes renouvelées 90 frs Publications des associations philanthropiques, littéraires, scientifiques, sportives, coopératives, syndicales, etc. : - la ligne 160 frs
Numéro	180	220	275	355	
Abonnement 6 mois	2.730	4.085	5.135	7.230	
Abonnement 1 an	4.950	7.500	9.690	13.950	