



Convention collective de travail du personnel des banques

Date de création du document : 13/07/2012



Sommaire

• Liste chronologique des textes.....	3
• Liste des arrêtés d'extension	4
Convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie	5
Article 1.....	5
Article 2.....	6
Article 3.....	6
Article 4.....	6
• Chapitre I - Droit syndical - Délégués du personnel	7
Article 5.....	7
• Chapitre II - Embauchage et période d'essai	7
Article 6.....	7
Article 7.....	7
Article 8.....	8
Titularisation	8
Article 9.....	8
Formation professionnelle	8
Article 10.....	8
Article 11.....	10
Article 12.....	10
Service national	10
Article 13.....	10
Emplois de retraités	11
Article 14.....	11
Notes professionnelles.....	11
Article 15.....	11
Sanctions pour insuffisance de travail, pour indiscipline et pour fautes professionnelles	11
Article 16.....	11
Article 17.....	12
Article 18.....	12
Licenciements.....	12
Article 19.....	12
Préavis.....	13
Article 20.....	13
Cessation de travail	14
Article 21.....	14
• Chapitre III.....	14
I – Rémunération du travail	14
Article 22.....	14
II – Avantages accessoires	20
GRATIFICATIONS.....	22
Article 23.....	22
HEURES SUPPLEMENTAIRES	23
Article 24.....	23
REPLACEMENT – CHANGEMENT D'EMPLOI	23

Article 25.....	23
MUTATIONS.....	24
Article 26.....	24
INDEMNITE DE LICENCIEMENT	24
Article 27.....	24
• Chapitre IV - Horaire du travail.....	25
Article 28.....	25
• Chapitre V – Avancement	27
Article 29.....	27
• Chapitre VI - Vacances et congés.....	27
Article 30.....	27
Article 31.....	28
Article 32.....	28
Article 33.....	29
Article 34.....	29
Article 35.....	29
Article 36.....	30
Article 37.....	30
Article 38.....	31
TRAVAUX DE MECANOGRAPHIE ET DE DACTYLOGRAPHIE.....	31
Article 39.....	31
• Chapitre VII - Retraites	31
Article 40.....	31
• Chapitre VIII - Adhésion à la convention	32
Article 41.....	32
• Avenant du 13 avril 1987	33
Article 3.....	33
Article 28.....	33



► *Liste chronologique des textes*

Convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie

- Texte de base du 23 septembre 1983.
- Avenant du 13 avril 1987.

► **Liste des arrêtés d'extension**

Néant

Convention collective de travail du personnel des banques en Nouvelle-Calédonie

Conclue entre:

- le Comité Local de Nouvelle-Calédonie de l'Association Française des Banques,

- et les syndicats suivants :

- Syndicat autonome des employés, gradés, assimilés cadres, et cadres de la Banque Indosuez,
- Syndicat des employés de la Banque Nationale de Paris Nouvelle-Calédonie,
- Syndicat autonome des employés de la Société Générale Calédonienne de Banque,
- Syndicat des employés de banque de la Banque de Nouvelle-Calédonie Crédit Lyonnais,
- Syndicat autonome des employés de la Banque Paribas Pacifique,

le 23 septembre 1983

Article 1

La présente convention règle les rapports entre les entreprises adhérentes au Comité Local de Nouvelle-Calédonie de l'Association Française des Banques, et leur personnel travaillant de façon permanente dans le Territoire.

Le personnel travaillant de façon permanente s'entend, par opposition au personnel travaillant à temps partiel, de celui qui est à la disposition de l'employeur pendant l'horaire complet de travail. Pour le personnel de sécurité et de service (gardiens, veilleurs de nuit, pompiers, femmes de ménage, etc...), l'horaire pris en considération est l'horaire propre à ce personnel.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux employés, gradés et cadres travaillant à temps partiel, étant entendu qu'ils sont rémunérés au prorata de leur temps de travail.

L'employeur peut conclure des contrats de travail à durée limitée pour remplacer provisoirement des membres du personnel nominativement désignés indisponibles de façon prolongée.

La présente convention est applicable au remplaçant pendant son séjour dans l'entreprise. Toutefois, l'article 27 ne lui est applicable que dans le cas où l'employeur met fin au contrat de travail avant le retour de l'agent remplacé.

Article 2

Les agents du secteur technique et du secteur informatique, travaillant de façon permanente au sein de l'établissement, sont soumis aux dispositions de la présente convention et ne peuvent en aucun cas revendiquer l'application des dispositions de la convention collective éventuellement en vigueur dans la profession dont ils relèvent.

Article 3

La présente convention se poursuit par tacite reconduction d'année en année pendant une période indéterminée. L'avis de dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes devra être présenté trois mois au moins avant l'expiration de l'année calendaire en cours.

Les demandes de révision devront être formulées au plus tard le 31 décembre de chaque année. La partie qui demandera la révision devra accompagner sa demande d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

En cas de dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties contractantes, d'une nouvelle convention et au maximum pendant un an à compter de la dénonciation, afin que les pourparlers puissent commencer à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Article 4

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner, pour les membres du personnel, une réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, notamment de ceux qui peuvent résulter des connaissances particulières exigées de certains agents.

▶ *Chapitre I - Droit syndical - Délégués du personnel*

Article 5

Le droit syndical ainsi que les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat et à l'éligibilité, aux conditions d'exercice du mandat de délégué et à la procédure électorale, sont régis par la réglementation en vigueur dans le Territoire.

Les requêtes et réclamations sont faites par les délégués du personnel dans le cadre de la mission qui leur est impartie par la loi.

▶ *Chapitre II - Embauchage et période d'essai*

Article 6

L'employeur fait connaître ses demandes de personnel à l'office du travail.

L'office du travail lui communique les noms des candidats susceptibles de répondre à ces demandes. L'employeur est tenu, avant tout embauchage direct, d'examiner les candidatures qui lui sont ainsi proposées et qu'il reste libre d'accepter ou de refuser.

Les candidats devront présenter les pièces d'identité nécessaires (carte d'identité, passeport, permis de conduire), un extrait de casier judiciaire ainsi qu'un justificatif de leur adresse exacte (les agents sont tenus d'informer leur direction de tout changement d'adresse) et devront satisfaire à la visite médicale d'embauche.

L'embauchage est soumis à la réglementation en vigueur dans le Territoire. Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée reçoit communication de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise.

Article 7

La durée de la période d'essai est d'un mois de service effectif, pour les employés et les gradés, et de trois mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des parties pourra se libérer, sous préavis de deux jours ouvrés.

Dès leur entrée dans l'établissement, les employés, les gradés et les cadres reçoivent un salaire qui ne peut être inférieur à celui qui résulte de la classification des emplois bancaires telle que définie par la présente convention collective.

Avant la fin de la période d'essai, la Direction fait connaître à l'agent s'il est admis à la période de stage prévue à l'article 9 ci-après.

Article 8

Le recrutement d'un personnel moins rémunéré ne peut être la cause du licenciement d'autres agents.

Titularisation

Article 9

La période de stage à laquelle sont admis les agents, conformément à l'article 7, s'étend sur une durée maximale de :

- 5 mois de services effectifs dans l'entreprise pour les employés et les gradés,
- 3 mois de services effectifs dans l'entreprise pour les cadres,

pendant laquelle leur formation professionnelle et leur adaptation sont attentivement suivies.

La titularisation intervient à la fin de la période de stage. Cette dernière peut être réduite par l'employeur en fonction de la technicité, de la formation et de l'expérience du salarié.

Les agents titularisés par la banque qu'ils ont quittée, et entrant dans un délai maximum de 6 mois dans un autre établissement, pourront être titularisés dans leur nouvel emploi à la fin de la période d'essai (un mois pour les employés et gradés, et trois mois pour les cadres).

Formation professionnelle

Article 10

Dans la mesure du possible, l'employeur s'attache à parfaire, sur le plan pratique ou théorique, la formation du personnel qu'il emploie, soit au sein de l'entreprise, soit à l'extérieur.

Si un employé, dans le cadre de cette formation, s'inscrit au cours du C.A.P. de banque, de brevet professionnel de banque ou de l'I.T.B. avec l'accord de l'employeur, ce dernier prend à sa charge les frais de scolarité.

L'employeur prend également à sa charge les frais de transport et de séjour pour les examens à Paris ; cette prise en charge n'aura lieu qu'une seule fois pour un même examen.

Lorsque ces cours sont pris en dehors des heures de travail, ils seront payés sur la base d'une rémunération forfaitaire, en horaire normal, calculée sur :

- le coefficient 270 pour les cours du 1^{er} degré (C.A.P.),
- le coefficient 365 pour les cours du 2^{ème} degré (B.P.).

Toutefois, si l'employé n'a pas fait preuve d'assiduité aux cours, l'employeur est en droit de lui réclamer le montant des frais exposés, tout en examinant cependant certains cas particuliers qui peuvent justifier le manque d'assiduité. Il en est de même pour les employés ayant démissionné en cours de scolarité.

Stage

Sans préjudice des dispositions déjà existantes au sein de certains établissements, la Direction pourra organiser, dans l'intérêt du service et à la demande d'un salarié, un stage, soit au sein même de l'organisme employeur, soit à l'extérieur. De tels stages peuvent également être effectués dans le cadre de la formation professionnelle continue selon la réglementation en vigueur sur le Territoire. Les frais y afférents seront à la charge de l'employeur.

Article 11

L'entreprise peut accueillir dans ses différents services des personnes désireuses de compléter, par un stage dans un établissement bancaire, leur formation professionnelle et qui ne font pas partie du personnel.

La proportion des stagiaires travaillant dans ces conditions ne doit pas excéder 2% de l'effectif total en personnel/mois et la durée du stage est limitée à trois mois.

Embauchage par un autre établissement

Article 12

Le fait, pour un agent, d'avoir quitté un établissement, ne doit pas faire obstacle à son engagement dans un autre établissement relevant de la même profession.

C'est à l'ancien employeur qu'il appartient, s'il estime que cet engagement constitue un acte de concurrence abusive, d'entamer une procédure et d'apporter la preuve de ce caractère abusif.

Service national

Article 13

Les agents titulaires quittant l'établissement pour satisfaire à leurs obligations militaires seront considérés comme placés, pendant cette période, en état de congé et percevront à leur départ une indemnité égale à un mois de salaire brut.

Emplois de retraités

Article 14

L'employeur s'engage à ne pas employer abusivement des retraités.

Notes professionnelles

Article 15

Les agents seront notés selon la périodicité en usage dans l'entreprise et au moins une fois tous les deux ans ; à cette occasion, chaque agent doit être informé de l'appréciation de ses services telle qu'elle est retenue par la Direction. Les notes sont communiquées aux intéressés -qui pourront en réclamer copie- visées par eux et commentées au cours d'un entretien avec ceux qui les ont établies ; les intéressés ont la faculté d'inscrire leurs observations sur les formulaires de notation.

Sanctions pour insuffisance de travail, pour indiscipline et pour fautes professionnelles

Article 16

Le personnel est tenu de se conformer à la discipline, aux règles et usages de la profession. Il doit observer la discrétion la plus absolue quant aux affaires et aux faits dont il a connaissance intéressant la clientèle.

Toute insuffisance de travail ou insuffisance professionnelle constatée chez un agent donne lieu à une observation de la Direction. Si l'insuffisance persiste, la Direction en recherche les causes.

Si l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la Direction recherche le moyen de lui confier un travail qui réponde mieux à ses capacités.

Si l'insuffisance résulte d'un mauvais état de santé passager, la Direction prend les dispositions nécessaires, après consultation du médecin du travail. Suivant les cas, l'agent peut être affecté provisoirement à un poste moins pénible ou moins difficile, ou mis en congé pour raison de santé. L'affectation provisoire à un poste moins pénible ne comporte pas de réduction de salaire. En cas de mise en congé pour raison de santé, la situation de l'intéressé est celle qui résulte des dispositions de la présente convention relatives aux congés de maladie.

Article 17

Pour toute insuffisance de travail résultant de la mauvaise volonté de l'intéressé, pour tout manquement aux règles de la discipline et, d'une manière générale, pour toute faute y compris les fautes professionnelles, la Direction applique l'une des sanctions qu'elle juge proportionnée à la gravité du cas.

Article 18

Ces sanctions sont, selon la gravité de la faute :

- avertissement,
- blâme,
- mise à pied,
- rétrogradation,
- révocation pour faute grave ou lourde.

Ces sanctions font l'objet d'une notification écrite et figurent au dossier des intéressés.

Les sanctions sont annulées à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder, à compter de la notification (sauf amnistie) :

- 2 ans pour l'avertissement,
- 3 ans pour le blâme,

si l'intéressé n'a été, entre-temps, l'objet d'aucune autre sanction.

Licenciements

Article 19

Tout licenciement, individuel ou collectif, ne pourra être prononcé par la Direction que conformément à la législation en vigueur sur le Territoire.

Tout licenciement pour tout autre motif que ceux prévus à l'article 18, qu'il revête un caractère individuel ou collectif, ne pourra prendre effet qu'après observation des délais de préavis conformes à l'article 20 et entraînera le versement de l'indemnité visée à l'article 27.

Tout employeur qui procède à des licenciements pour suppression d'emplois doit s'informer, auprès des autres banques de la place, de la possibilité de reclassement des personnes licenciées.

En cas de licenciement collectif, celui-ci ne devra s'opérer :

- qu'après licenciement des agents bénéficiant d'une pension ou allocation de retraite d'une autre profession ;
- qu'après mise à la retraite des agents remplissant les conditions normales prévues par la CAFAT ;

qu'après licenciement des agents ayant moins d'un an de présence, en tenant compte :

- de l'ancienneté dans l'entreprise,
- de la valeur professionnelle dans la catégorie intéressée,
- des charges et de la situation de famille de l'agent.

Préavis

Article 20

Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai congé réciproque est fixée comme suit :

Employés et gradés :

- 1 mois jusqu'à 2 ans de présence,
- 2 mois entre 2 et 10 ans de présence,
- 3 mois au-delà de 10 ans de présence.

Cadres :

- 3 mois.

Le délai congé part de la notification par écrit à l'intéressé. Pendant une période d'un mois au cours du délai congé, et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, les agents sont autorisés à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

L'agent congédié pourra, en accord avec l'employeur, quitter l'entreprise pour occuper un nouvel emploi.

Cessation de travail

Article 21

a) L'âge de la retraite est fixé à 60 ans.

b) Mise à la retraite anticipée dans les conditions prévues par le régime de retraite de la CAFAT (Caisse de Compensation des Prestations Familiales des Accidents du Travail et de Prévoyance des Travailleurs de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances) :

- soit en accord entre la Direction et l'intéressé, cet accord devant être constaté par écrit,
- soit en cas d'inaptitude médicalement reconnue.

La Direction peut décider le maintien de l'intéressé parmi le personnel de l'établissement après l'âge de 60 ans, et en examiner les conditions éventuelles.

▶ Chapitre III

I – Rémunération du travail

Article 22

Les dispositions qui suivent ont pour objet de déterminer les salaires des employés, gradés et cadres.

Le personnel féminin est, à égalité de fonction, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribué à égalité avec le personnel masculin.

Les emplois sont classés d'après les coefficients hiérarchiques exprimés en points.

A la date de la signature de cette convention, la valeur du point est fixée à 372,78 F.CFP.

La valeur du point sera réexaminée périodiquement et les signataires se réuniront à cet effet dans les 15 jours suivant la fin de chaque trimestre.

Au nombre de points correspondant à un coefficient de base, peuvent s'ajouter, le cas échéant, des points personnels, des points de diplômes et des points de langue.

Pour obtenir le montant du traitement brut mensuel de base, il suffit de multiplier le nombre total de points par la valeur actualisée du point, et d'ajouter la prime d'ancienneté.

Cette base de rémunération s'entend pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

L'agent titulaire qui passe au coefficient supérieur perçoit, dans tous les cas, un salaire majoré au minimum de la contre – valeur d'une augmentation de :

- Agents polyvalents accomplissant des travaux nécessitant une certaine initiative et des connaissances bancaires ou techniques appropriées.....	345
ou,	
- Agents accomplissant des travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies dans une branche spécialisée.....	365

Gradés et cadres :

Définition :

Agents investis d'une façon permanente d'une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel, ou qui, n'exerçant pas de fonction de commandement ou de surveillance, ont une compétence technique, administrative ou commerciale, et une part de responsabilité équivalente, à l'exclusion des membres de la Direction. Dans chaque établissement, les gradés, les cadres sont classés en fonction de l'importance réelle du poste qu'ils occupent - quelles que soient les dénominations propres à chaque établissement et sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme - dans l'une ou l'autre des classes et échelons définis ci-après.

L'importance du poste se détermine en fonction de critères tels que l'importance des effectifs placés sous la responsabilité du gradé ou cadre intéressé, ou la technicité dont ils doivent faire preuve pour en tenir les fonctions correspondantes.

Ces classes et échelons constituent des repères indépendants les uns des autres qui peuvent coexister ou non dans le même établissement. Ils situent la position des agents dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées, en raison des connaissances qu'elles exigent ou des responsabilités qu'elles entraînent, aux fonctions définies ; les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles qui sont données par les définitions, se situent dans les intervalles par création d'échelons intermédiaires.

Les définitions qui suivent constituent un cadre valable pour les sièges principaux des grandes banques. Il sera procédé par comparaison dans les sièges, agences et banques de moindre importance, suivant les principes édictés dans les accords de chaque établissement.

B. Gradés et cadres :

Nature des travaux effectués avec désignation des emplois	Catégorie	Coefficient de base
I. Gradés - Agents désignés parmi les titulaires du coefficient 365 faisant preuve d'une compétence bancaire technique, administrative ou commerciale telle, qu'ils soient investis en permanence soit d'une part de responsabilité dans la conduite de leur travail, soit de fonctions de moniteurs chargés de la formation du personnel.	Classe II sans commandement	395
- Agents titulaires du brevet professionnel d'employé de banque.	Classe II sans commandement	395
- Gradés désignés parmi les titulaires du coefficient 395 ayant une compétence professionnelle leur permettant de suppléer sur le plan technique un agent titulaire de la classe III.	Classe II sans commandement	420
- Gradés d'encadrement chargés de la distribution des tâches et de la surveillance de leur exécution, capables de suppléer un agent titulaire de la classe III.	Classe II avec commandement	420
- Gradés d'autorité chargés d'animer et de contrôler un groupe de plusieurs employés. - Gradés de compétence chargés d'un poste d'étude nécessitant une formation technique appropriée.	Classe III	450
- Gradés d'autorité ou de compétence désignés parmi les titulaires du coefficient 450 en raison d'une pratique éprouvée de leurs fonctions.	Classe III	480

- Gradés qui ont la responsabilité d'un bureau permanent.	Classe III	480
- Gradés désignés parmi les titulaires du coefficient 480 ayant une compétence professionnelle leur permettant de suppléer sur le plan technique un agent titulaire de la classe IV.	Classe III	500
- Gradés d'autorité chargés d'animer ou de contrôler avec une part de responsabilité plusieurs groupes ou un groupe beaucoup plus important.	Classe IV	535
- Gradés de compétence chargés de superviser un ensemble de postes d'études ou appelés à effectuer des études analytiques de caractère complexe.	Classe IV	535
- Gradés d'exploitation joignant à une pratique éprouvée de leurs fonctions des connaissances professionnelles approfondies.	Classe IV	535
- Gradés dont les connaissances professionnelles, le degré de leur technicité, leur initiative ou leur autorité ont permis de distinguer parmi les titulaires du coefficient 535.	Classe IV	555
- Gradés choisis parmi les titulaires du coefficient 555 en fonction des critères définis au paragraphe précédent.	Classe IV	575
- Gradés désignés parmi les titulaires du coefficient 575 ayant une compétence professionnelle leur permettant de suppléer un agent titulaire de la classe V.	Classe IV	600

<p>II. Cadres</p> <p>- Cadres administratifs commerciaux ou techniques assurant à l'intérieur de l'entreprise une fonction d'autorité, d'étude, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un cadre de classe plus élevée.</p>	<p>Classe V</p>	<p>655</p>
<p>- Cadres administratifs, commerciaux ou techniques placés sous les ordres d'un cadre de classe plus élevé ou, dans les établissements à structure simple, du directeur ou de l'employeur qui dirigent ou coordonnent les travaux des agents placés sous leur autorité et qui font preuve de compétences techniques étendues, notamment dans les postes d'études.</p>	<p>Classe VI</p>	<p>750</p>
<p>- Cadres supérieurs commerciaux, administratifs ou techniques qui assurent à l'intérieur de services centraux une fonction de commandement, d'études, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un directeur ou de l'employeur.</p>	<p>Classe VII</p>	<p>870</p>
<p>- Cadres supérieurs qui occupent des fonctions hiérarchiquement plus élevées que celles rangées dans les classes précédentes, soit que leur situation leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe VII définie ci-dessus, soit que leur situation exige une valeur technique élevée et une responsabilité étendue.</p>	<p>Classe VIII</p>	<p>1 000</p>

II – Avantages accessoires

1) Prime d'ancienneté

Il est attribué, à tout agent, une prime d'ancienneté correspondant à 1% du coefficient de base par année de service, calculée sur le point jusqu'à concurrence de 25 ans, le temps de présence étant calculé sur la date d'entrée dans l'établissement. Cette prime sera perçue à l'issue de la seconde année de présence.

2) Bonifications

Des bonifications destinées à tenir compte de la qualité professionnelle peuvent être accordées sous forme de points personnels, sans limitation, en sus du coefficient de base.

3) Gratifications

Les gratifications sont versées selon les modalités fixées à l'article 23 ci-après.

4) Majorations pour diplômes

Les majorations pour diplômes sont fixées comme suit :

a) Enseignement général

Brevet élémentaire - B.E.P.C	15 points
Certificat de fin d'études secondaires	15 points
Baccalauréat A, B, C, D, E,	25 points
Capacité en droit	25 points
Diplômes d'études supérieures	35 points

b) Enseignement technique :

- Baccalauréat F, G, H,	25 points
- Brevet d'études professionnelles	25 points
- Brevet d'enseignement commercial	25 points
- Certificat d'aptitude professionnelle	15 points
- Certificat d'aptitude professionnelle de banque	20 points
- Brevet professionnel de banque	
Attribution de points :	
1ère année : 5 points	
2ème année : 5 points	
3ème année : 35 points	
- Diplôme d'Etudes Supérieures de l'Institut Technique de Banque (D.E.S.I.T.B.)	45 points
- Diplôme du Centre d'Etudes Supérieures de Banque (C.E.S.B.)	45 points

Les points de diplômes "technique banque" se comptent dans la catégorie "enseignement technique".

Dans la catégorie "enseignement général", seuls seront attribués les points auxquels ouvre droit la possession du diplôme le plus élevé dans la classification.

Le cumul des majorations pour diplômes est possible entre un diplôme d'enseignement technique et un diplôme d'enseignement général, et exclu entre diplômes de même catégorie.

En cas de cumul, l'ensemble des majorations pour diplômes ne doit pas dépasser 60 points.

Les agents perdent le bénéfice des majorations pour diplômes quand ils obtiennent le coefficient de base 655.

5) Majoration pour langues étrangères

Par langue étrangère parlée, écrite et utilisée dans le cadre des fonctions exercées : 10 points.

6) Indemnité de fin de carrière

Les agents comptant au moins dix ans de service et partant en retraite avec droit à pension immédiate ont également droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant, fixé en fonction de l'ancienneté dans l'établissement, ne saurait être inférieur à 1/12ème de mois par année, avec plafond de deux mois et demi, sous réserve de dispositions issues de modalités particulières.

Cette indemnité est calculée sur le traitement brut mensuel. On entend par traitement brut mensuel, la contre-valeur en francs du nombre total des points figurant sur le dernier bulletin de salaire.

GRATIFICATIONS

Article 23

a) Gratification de fin d'année

Les agents bénéficient d'une gratification de fin d'année qui ne pourra être inférieure à un mois d'appointements bruts.

Elle sera acquise au prorata du nombre de journées de l'année ayant comporté l'attribution d'un traitement plein. Toutefois, elle sera payée à raison de 50% pour les journées comportant l'attribution d'un demi- traitement.

Le traitement qui sert de base au calcul des gratifications de fin d'année est celui que l'entreprise doit à l'agent pour le mois de décembre (ou, en cas de démission ou de licenciement, celui que la banque doit pour le dernier mois effectué) sans qu'il y ait lieu de défalquer l'absence de l'agent au cours de ce mois, ni, inversement, de faire entrer en ligne de compte les heures supplémentaires effectuées par lui au-delà de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement.

Pour le calcul du nombre de journées ayant comporté l'attribution d'un traitement plein, il est admis forfaitairement que chaque mois légal plein compte 25 jours ouvrables et que l'année compte 300 jours ouvrables.

L'agent démissionnaire ou licencié en cours d'année a droit à la part de gratification de fin d'année, acquise au prorata du nombre de journées de l'année ayant comporté l'attribution d'un traitement plein.

b) Gratification supplémentaire

Une gratification supplémentaire, égale à 50% du montant de la gratification de fin d'année de l'exercice précédent, sera attribué chaque année et payable en deux versements égaux, le premier : fin février, le second fin août.

Elle sera calculée selon les mêmes modalités que la gratification de fin d'année.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 24

Les heures supplémentaires effectuées par les employés sont accomplies et rémunérées dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Il en est ainsi notamment des heures supplémentaires effectuées par certaines catégories d'employés, au-delà de l'horaire particulier qui leur est légalement applicable.

Les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un gradé ou un cadre, en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient, ne sont pas rémunérées.

Mais, lorsqu'en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail il est effectué - à la demande de la Direction - des heures supplémentaires dans un ou plusieurs services ou fractions de services de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées par les gradés et les cadres de ces services ou fractions de services doivent être rémunérées au tarif de la classe ou de l'échelon auxquels ils appartiennent pour les gradés, et au tarif de l'échelon le plus élevé de la classe IV pour les cadres.

REMPLACEMENT – CHANGEMENT D'EMPLOI

Article 25

a) Remplacement

Tout agent qui, au cours d'une période de douze mois consécutifs, assure pendant plus de trois mois l'intérim, soit d'un gradé s'il s'agit d'un employé, soit d'un gradé ou d'un cadre d'une classe ou d'un échelon supérieur au sien s'il s'agit d'un gradé ou d'un cadre, reçoit prorata temporis, à partir du 4ème mois, une indemnité réglée mensuellement.

L'indemnité est égale à la différence entre, d'une part, le coefficient de fonction du poste occupé par l'agent remplacé et, d'autre part, le coefficient de base de l'agent intérimaire, sans que toutefois le montant de cette indemnité puisse être supérieur à la différence entre le traitement effectif conventionnel de l'agent remplacé, et celui de l'agent intérimaire.

Le calcul de l'indemnité est effectué sur la base du traitement conventionnel annuel, y compris les gratifications prévues à l'article 23.

b) Changement d'emploi

L'employé, le gradé ou le cadre qui a été affecté à un emploi inférieur à celui de son grade ou de son précédent emploi, conserve dans cette situation la classification et la rémunération qui lui avaient été attribuées dans son précédent emploi, de même que son droit à l'avancement. Au cas où le changement d'emploi proviendrait d'une suppression d'emploi due à l'initiative de l'employeur et, au cas où l'emploi supprimé serait ultérieurement rétabli, l'employé, le gradé ou le cadre qui en était titulaire aurait priorité sur les autres candidats à cet emploi.

Si le changement d'emploi est effectué, soit en raison de l'inaptitude constatée de l'intéressé à tenir l'emploi qui lui était confié, soit sur sa demande - réserve faite de l'affectation provisoire prévue à l'article 16 paragraphe 4 - l'agent intéressé recevra le traitement afférent à son nouvel emploi.

MUTATIONS

Article 26

Toute mutation non provoquée par de sérieuses nécessités de service n'est prononcée qu'après l'accord de l'agent intéressé, si cette mesure rend obligatoire un changement de domicile.

Tous les frais inhérents à un déplacement prononcé pour les besoins de l'exploitation sont à la charge de l'employeur, pourvu qu'ils fassent l'objet de justifications et qu'ils soient engagés avec l'accord de la Direction.

Un congé de deux jours ouvrés est accordé à tout agent dont la mutation rend obligatoire un changement de domicile, dès que cette mutation est décidée, afin qu'il puisse effectuer toutes démarches utiles en vue de sa nouvelle installation.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Article 27

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié a droit, en sus de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

a) Employés et gradés :

- 1/10ème du dernier traitement mensuel de base par année de présence dans l'entreprise pendant les dix premières années,
- 50% du dernier traitement mensuel par année, au-delà de la dixième année.



Le total de l'indemnité ainsi calculée ne pouvant excéder six mois de traitement.

(On entend par traitement mensuel de base la contre-valeur en francs du nombre total des points figurant sur le dernier bulletin de salaire).

b) Cadres :

- 1/10ème du dernier traitement mensuel de base par année dans l'entreprise avant cinq années de présence,
- pour cinq années d'ancienneté : 1 mois 1/4,
- au-delà de cinq années : 1 mois 1/4, majoré de 1/4 de mois de traitement par année d'ancienneté, au-delà de la cinquième année.

► **Chapitre IV - Horaire du travail**

Article 28

L'horaire hebdomadaire du travail est fixé en conformité avec la législation en vigueur sur le Territoire.

Les journées et demi-journées chômées par la profession bancaire dans le Territoire, énumérées ci-après, ne donneront pas lieu à récupération :

a) Fêtes légales :

- 1^{er} janvier (Jour de l'An)
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai (Fête du Travail)
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet (Fête Nationale)
- 15 août (Assomption)

- 24 septembre (Fête Territoriale)
- 1^{er} novembre (Toussaint)
- 11 novembre (Fête de la Victoire)
- 25 décembre (Noël)
- Fêtes prévues par l'ordonnance promulguée le 14.01.83

b) Veilles de fête :

- Vendredi Saint (après-midi)
- Veille de l'Ascension (après-midi)
- Veille du 14 juillet (après-midi)
- Veille de l'Assomption (après-midi)
- Veille de la Toussaint (après-midi)
- Veille de Noël (après-midi)
- Veille du Jour de l'An (après-midi)

(à l'exception des autres fêtes légales)

▶ **Chapitre V – Avancement**

Article 29

L'avancement, à tous les degrés de la hiérarchie, est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

▶ **Chapitre VI - Vacances et congés**

Article 30

a) Décompte des droits

Le personnel a droit à un congé annuel payé dont la durée, calculée au prorata de son temps de présence dans l'établissement (sauf dispositions relatives au reclassement en suite de concentration bancaire), et les conditions d'attribution sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur, réserve faite des dispositions plus avantageuses pour le personnel résultant de la présente convention et d'accords d'entreprise.

Le personnel a droit à un congé annuel de deux jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'établissement pendant les onze premiers mois de la période de référence, et à 30 jours ouvrables après un an.

Le droit annuel au congé en fin de période de référence sera traduit en jours ouvrés en lui appliquant le coefficient 5/6, les fractions de jours étant arrondies au chiffre supérieur.

Les décomptes de congés pris seront effectués en jours ouvrés. Si, dans une période de congé, est comprise une demi-journée veille de fête chômée prévue à l'article 28, la journée correspondante ne sera décomptée que pour une demi-journée de congé.

b) Choix des dates de congés annuels

Les congés payés se prennent d'accord parties, en fonction des possibilités de fonctionnement des différents services.

Ils peuvent être pris à toute époque de l'année.

Compte tenu de cette possibilité, et qu'elle soit ou non utilisée, il n'est pas attribué de jours de congés supplémentaires pour congés pris "hors période".

Article 31

Les congés ont un caractère obligatoire. Aucune entreprise n'est admise à employer du personnel en congé.

Dans le cas où un surcroît de travail nécessiterait le rappel d'un agent en congé, il lui sera accordé ultérieurement deux jours ouvrés supplémentaires, et ses frais de voyage aller et retour lui seront remboursés. Le remboursement des autres frais occasionnés par ce rappel sera éventuellement effectué sur justificatifs.

Article 32

En cas d'absence pour maladie reconnue par la Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et de Prévoyance des Travailleurs de Nouvelle-Calédonie et Dépendances (CAFAT), le personnel titulaire bénéficie des avantages ci-après:

	Plein traitement	Demi-traitement
1 à 3 ans	1 mois	1 mois
3 ans à 5 ans	1 mois	2 mois
5 ans à 10 ans	1 mois ½	2 mois ½
10 ans à 15 ans	2 mois	3 mois
15 à 20 ans	2 mois ½	3 mois ½

Au-delà de 20 ans, par période de 5 ans, un demi-mois supplémentaire de plein traitement et de demi- traitement.

Les allocations prévues au présent article s'entendent pour le plein traitement, déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la CAFAT.

Pour le demi-traitement, lorsque le montant desdites prestations est supérieur au montant du demi-traitement, l'agent intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Sur ces périodes indemnisées à plein ou demi-traitement indiquées ci-dessus, s'imputent les congés à plein ou demi-traitement déjà accordés pour maladie au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail en cause.

La durée des périodes de repos pour maladie est fixée par le médecin traitant sous le contrôle du service médical de la CAFAT.

Toutefois, pour la part de traitement qu'il est appelé à lui servir dans la limite des périodes fixées ci-dessus, l'employeur peut, s'il le juge utile, soit demander au Médecin du Travail de convoquer le malade à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile si le malade ne peut se déplacer.

Les cures thermales prises en charge par la CAFAT ouvrent droit au bénéfice du présent article.

Article 33

Les agents ayant épuisé leurs droits aux versements prévus à l'article 32 ci-dessus et dont l'état de santé nécessiterait certains soins supplémentaires ou une convalescence, peuvent - sur leur demande - être mis en congé sans solde. Sur production d'un certificat médical, ce congé est renouvelable pendant une période de trois années.

Le congé sans solde peut être l'objet des mêmes mesures de contrôle que l'absence avec solde ou demi-solde prévue à l'article ci-dessus.

Article 34

Après un congé de maladie, l'agent est obligatoirement réintégré dans son emploi ou un emploi similaire.

Article 35

Six jours par an de congé payé à plein traitement sont accordés pour soigner leur enfant à charge aux dames, aux pères veufs, séparés, divorcés ou célibataires et ayant la garde effective de l'enfant, sur production d'un certificat médical spécifiant que leur présence est nécessaire au chevet du malade, et sous réserve des vérifications d'usage.

Le nombre de jours prévus ci-dessus est élevé à 9 pour deux enfants, et à 12 pour trois enfants et plus.

Des congés sans solde peuvent également être accordés aux dames pour soigner en cas de maladie grave leur enfant, ascendant ou conjoint à charge, ainsi qu'aux veufs, séparés, divorcés ou célibataires et ayant des enfants ou ascendants à charge.

Des congés sans solde peuvent, d'autre part, être exceptionnellement accordés, en cas de maladie grave de leur épouse, aux agents dont le médecin estime la présence nécessaire au chevet du malade.

Article 36

Il est accordé aux dames titulaires en état de grossesse, pendant leur congé de maternité, la garantie de leur traitement pendant 14 semaines, la CAFAT réglant sa part, la différence éventuelle étant réglée par l'employeur.

Article 37

Les congés de courte durée, accordés notamment pour affaires de famille en sus du congé légal, sont de :

	Jours ouvrés
• Mariage de l'employé	5
• Mariage des descendants	2
• Naissance d'un enfant	2
• Décès du conjoint	4
• Décès des ascendants ou descendants	4
• Décès collatéraux : frères et sœurs	2
• Préparation de l'examen du CAP de banque.....	2
• Préparation de l'examen de chaque série du brevet professionnel de banque et ITB	2
• Déménagement (1)	2
• Conseil de révision	1

Pour les agents titulaires, ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités exceptionnelles.

(1) Le cumul des congés prévus pour le mariage de l'employé et pour le déménagement est admis.

Article 38

Les absences pour maladie, accouchement, les périodes pré-militaires et militaires obligatoires, les permissions accordées selon le tableau ci-dessus, ne peuvent être imputées sur les congés annuels.

TRAVAUX DE MECANOGRAPHIE ET DE DACTYLOGRAPHIE

Article 39

Sont exemptés du travail aux machines comptables :

- 1) les agents reconnus inaptes par le service médical,
- 2) les femmes enceintes,
- 3) les agents malades, sur présentation d'un certificat médical.

Il est accordé, aux mécanographes faisant l'objet du présent article, ainsi qu'aux dactylographes groupés dans un service central de dactylographie et travaillant sans interruption, une pause de quinze minutes le matin et de quinze minutes l'après-midi.

► *Chapitre VII - Retraites*

Article 40

Le régime des retraites est celui en vigueur dans le Territoire.

▶ *Chapitre VIII - Adhésion à la convention*

Article 41

La présente convention, signée le 23 septembre 1983, entrera en vigueur, entre les parties susvisées, le premier jour du mois suivant son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Nouméa.

Pourront adhérer à cette convention, les syndicats professionnels constitués dans les conditions exigées par les lois en vigueur.

▶ **Avenant du 13 avril 1987**

Article 3

La présente convention se poursuit par tacite reconduction d'année en année pendant une période indéterminée.

L'avis de dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes devra être présenté trois mois au moins avant l'expiration de l'année calendaire en cours.

Dans ce cas, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties contractantes, d'une nouvelle convention et au maximum pendant un an à compter de la dénonciation, afin que les pourparlers puissent commencer à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Les demandes de révision devront être formulées au plus tard le 31 Décembre de chaque année. La partie qui demandera la révision devra accompagner sa demande d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières.

Par "parties contractantes", il faut entendre, les parties signataires de la présente convention, et les organisations syndicales reconnues représentatives chez les entreprises adhérentes au Comité Local de Nouvelle-Calédonie de l'Association Française des Banques qui auront adhéré en application de l'article 41 de la présente convention.

Article 28

L'horaire hebdomadaire du travail est fixé en conformité avec la législation en vigueur sur le Territoire.

Les journées chômées par la profession bancaire dans le Territoire, énumérées ci-après, ne donneront pas lieu à récupération :

a) Fêtes légales :

- 1^{er} Janvier (Jour de l'An)
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- 8 mai

- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet (Fête Nationale)
- 15 août (Assomption)
- 24 septembre (Fête Territoriale)
- 1^{er} novembre (Toussaint)
- 11 novembre (Fête de la Victoire)
- 25 décembre (Noël)

Fêtes prévues par l'ordonnance promulguée le 14 janvier 1983

b) Jour ouvrés chômés supplémentaires :

Un forfait de 4 jours remplace les demi-veilles de fêtes précédemment en vigueur. Ces journées prises séparément sont fixées d'accord parties chaque année.

Cet accord est conclu au plus tard le 31 Décembre pour la détermination du calendrier des jours chômés de l'année suivante.

Représentants des employeurs :

- BNP-NC
- BNC (CL)
- INDOSUEZ
- SG-CB
- PARIBAS

Représentants des salariés :

- Syndicat Autonome (BNP-NC, BNC (CL))
- Force Ouvrière (BNP-NC, SG-CB, Paribas, Indosuez)
- CS-NC (Paribas, Indosuez)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE) (Indosuez)
- SC-BI (Indosuez)

BANQUES

Convention collective du travail du personnel des banques en NC

du 23 septembre 1983 - Valeur du point : 372,78)

Année	Valeur du Point	Date d'effet
-------	--------------------	--------------

1983	372,78	01/09/1983
	373,30	01/10/1983
1984	381,57	01/01/1984
	383,33	01/02/1984
	393,87	01/04/1984
	399,58	01/07/1984



	404,65	01/10/1984
1985	407,08	01/01/1985
	415,22	01/05/1985
	421,45	01/07/1985
	427,77	01/10/1985
	432,05	01/02/1986
1986	436,37	01/04/1986
	440,73	01/07/1986

	445,14	01/10/1986
--	--------	------------

1987	445,14	01/10/1986 01/12/1987
1988	450,93	01/01/1988
	459,95	01/07/1988
	462,25	01/09/1988
1989	466,87	01/03/1989
	469,20	01/06/1989
	471,55	01/09/1989
	479,09	01/11/1989
	483,88	01/03/1990

1990	487,51	01/06/1990
	491,17	01/09/1990
1991	496,08	01/03/1991
	503,52	01/08/1991
	506,04	01/09/1991
1991	508,57	01/11/1991
	511,11	01/12/1991

1992	513,67	01/03/1992
	516,24	01/04/1992
	521,40	01/08/1992
	522,71	01/10/1992
	524,01	01/12/1992
1993	525,58	01/02/1993
	527,16	01/03/1993
	528,48	01/05/1993
	533,76	01/08/1993
	536,70	01/10/1993
	539,39	01/02/1994
	542,09	01/05/1994

1994	545,88	01/07/1994
	547,52	01/10/1994
1995	550,26	01/01/1995
	554,94	01/04/1995
1996	560,49	01/01/1996
	563,29	01/07/1996
	566,11	01/11/1996
1997	571,77	01/03/1997
	574,63	01/07/1997
	575,78	01/11/1997

1998	578,66	01/04/1998
	580,40	01/07/1998
	582,14	01/10/1998
1999	585,05	01/03/1999
2000	587,98 (+ 0,25%)	01/05/2000
2001	590,92 (+ 0,5%)	01/02/2001
2002	593,87 (+ 0,5%)	01/02/2002
	595,65 (+ 0,3%)	01/09/2002

2003	597,44 (+ 0,3%)	1er Fév-2003
	598,04 (+ 0,1%)	1er Avr-2003
	600,43 (*) (*) AFB du 7/11/2003 : Décision unilatérale des employeurs (non accord). (+ 0,4 %)	1er Nov-2003
2004	602,23 (+ 0,3%)	1er Mars-2004
	604,04 (+ 0,3 %)	1er Juin-2004
2005	607,66 (+ 0,6 %)	1er Avril-2005
2006	615,25 (+ 1,25 %)	1er Avril-2006