AVERTISSEMENT

AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMISEE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITES QUI ONT ETE CREEES AU SEIN DU PRESENT DOCUMENT,

ET

COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIEES NOTAMMENT A VOTRE SYSTEME D'EXPLOITATION ET A LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,

NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT A TELECHARGER ET DONC A ENREGISTRER CE DERNIER.

BONNE LECTURE !

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALEDONIE

DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

DOCKERS ET PERSONNEL DE LA MANUTENTION PORTUAIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES DOCKERS ET DU PERSONNELS DE LA MANUTENTION PORTUAIRE DE NOUVELLE-CALEDONIE

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 7
Article 1 : Champ d'application 7
Article 2 : Durée 7
Article 3 : Dénonciation partielle ou totale 7
Article 4 : Révision 7
Article 5 : Avenants 7
Article 6 : Interprétation de la convention collective 7
CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL 9
Article 7 9
Article 8 9
Article 9 9
Article 10 : Sections syndicales 9
Article 11 9
Article 12 : Délégués syndicaux 9
Article 13 9
Article 14 : Affichage syndical 9
Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical 10
Article 16 : Congé de formation syndicale 10
CHAPITRE III - DELEGUES DU PERSONNEL 11
Article 17 11
Article 18 11
Article 19 11
Article 20 : Nombre de délégués 11
Article 21 : Elections 11
Article 22 : Fonctionnement 11
Article 23 : Licenciement des délégués du personnel 12
CHAPITRE IV - COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT 13
Article 24 13
Article 25 13
Article 26 13
CHAPITRE V - PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS 14
Article 27 14
Article 28 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise 14
Article 29 14
Article 30 14
Article 31 14
Article 32 14
Article 33 14
CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RECRUTEMENT 15
Article 34 : Recrutement 15
Article 35 : Priorité de recrutement 15
Article 36 : Epreuves et contrôles d'essai 15
Article 37 : Visite médicale préalable à l'embauche 15
Article 38 : Période d'essai 16
Article 39 : Formes du contrat de travail 16
Article 40 : Travailleurs à temps partiel 16
Article 41 : Règlements et consignes en vigueur dans l'entreprise 16
CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL 17
Article 42 17
Article 43 : Durée hebdomadaire du travail 17
Article 44 : Répartition des horaires de travail 17
Article 45 : Heures supplémentaires - Heures exceptionnelles 17
Article 46 : Contingent annuel d'heures supplémentaires 18
Article 47 : Repos compensateur 18
Article 48 : Majorations 18
Article 49 : Publicité de l'horaire 18
Article 50 : Horaires individualisés - Horaires variables 18
Article 51 : Temps partiel 18
Article 52 : Travail par équipes successives 19
Article 53 : Travaux consécutifs de 8 heures 19
Article 54 : Prolongations permanentes et temporaires de la durée normale de travail 19
Article 55 : Récupération 19
CHAPITRE VIII - CONDITIONS DE REMUNERATION 20
Article 56 : Egalité des rémunérations 20
Article 57 : Classifications professionnelles 20
Article 58 : Salaires de base 20
Article 59 : Rémunérations forfaitaires 20
Article 60 : Paiement des salaires 20
Article 61 : Bulletin de paie 20
Article 62 : Abattements spéciaux 21
CHAPITRE IX - DEPLACEMENTS - MISSIONS 22
Article 63 : Trajets pour se rendre sur le lieu de travail 22

Article 64 22
Article 65 22
CHAPITRE X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 23
1. Les congés payés 23
Article 66 : Droit à congé payé 23
Article 67 : Congés particuliers 23
Article 68 : Année de référence - Travail effectif 23
Article 69 : Période légale des congés payés 24
Article 70 : Indemnité de congé payé 24
Article 71 : Incidence d'un jour férié 25
Article 72 : Maladie pendant les congés 25
Article 73 26
2. Les jours fériés 26
Article 74 : Jours fériés 26
Article 75 26
3. Autres absences 26
Article 76 : Maladie - Accidents non professionnels 26
Article 77 : Accidents du travail et maladies professionnelles 27
Article 78 : Congés exceptionnels 27
Article 79 : Autorisations d'absences 28
Article 80 : Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale 28
Article 81 : Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse 28
Article 82 : Protection de la maternité 29
Article 83 : Congé d'éducation des enfants 29
CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE 30
Article 84 30
CHAPITRE XII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 31
Contrat à durée déterminée 31
Article 85 31
Contrat à durée indéterminée 31
Article 86 31
Article 87 : Préavis réciproque 31
Article 88 : Indemnité de licenciement 31
Article 89 : Départ en retraite 31
Article 90 : Départ au Service National Actif 32
Article 91 : Difficultés économiques 32
Article 92 : Ordre des licenciements 32
CHAPITRE XIII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES 33
Article 93 : Classifications professionnelles des dockers 33
Article 94 : Classifications du personnel de la manutention portuaire 33
CHAPITRE XIV - SALAIRES DE BASE 37
Article 95 : Salaires de base dockers au 1er octobre 1984 37
Article 96 : Salaires de base du personnel de la manutention portuaire au 1er octobre 1984 37
CHAPITRE XV - PRIMES ET INDEMNITES 38
Article 97 : Ancienneté 38
Article 98 : Travaux pénibles - insalubres - explosifs 38
Article 99 : Prime de fin d'année 38
AVENANT INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES DU 20 SEPTEMBRE 1984 39

Arrêtés d'extension	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
-	-	-	-	-	-	Convention collective de travail des dockers et du personnel de la manutention portuaire de Nouvelle-Calédonie
-	-	-	-	-	-	Avenant Ingénieurs, Cadres et Assimilés du 20 septembre 1984

DTENCNUMERICOS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES DOCKERS ET DU PERSONNEL DE LA MANUTENTION PORTUAIRE DE NOUVELLE-CALEDONIE

Les employeurs :
L'U.N.I.M.A.P. représentée par :
- M. MULLER Patrice - Président
- M. TROMPAS Georges - Secrétaire

Les agents consignataires de navire représentés par les délégués :
- M. LE GOUEFF Philippe
- M. CUBADDA Henri

La Fédération Patronale représentée par :
- Mme BEUSTES Annie - Secrétaire Général

Et les syndicats de travailleurs :

- L'U.S.O.E.N.C. représentée par :
- M. MENNESSON Guy - Secrétaire Général
- M. LELEI Souké Jean - Délégué Syndical

- L'U.T.R.A.M.A.P. représentée par :
- M. DEROCHE Charles - Secrétaire Général
- M. MEYER Claude - Secrétaire Général
- M. MAMOON Philippa - Délégué Syndical

Réunis en commission mixte paritaire au siège de la Fédération Patronale ont décidé de conclure le présent accord professionnel de travail.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

La présente convention est conclue en application de l'ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982.

Elle se propose de régler les rapports entre les dirigeants des entreprises de manutention portuaire et des agents consignataires de navire exerçant en Nouvelle-Calédonie et les travailleurs relevant de ces professions.

N.B. : L'ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982 a été abrogée par l'ordonnance n° 85-1181 du 11 novembre 1985, codifiée en 1988. Il convient désormais de se référer au code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 2 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective.

Article 3 : Dénonciation partielle ou totale

1) La présente convention peut être dénoncée en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui souhaite dénoncer la présente convention le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si la convention est dénoncée à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article L. 132.14 (1), en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

2) La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la réglementation en vigueur.

3) La convention dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

N.B. : (1) Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 334-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.
N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'article Lp. 334-8 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 4 : Révision

La présente convention pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisée moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de la convention :

Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties. La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 5 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord-parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par la présente convention.

Article 6 : Interprétation de la convention collective

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

Composition :

La commission est composée de :

- 4 représentants des employeurs ;
- 4 représentants des travailleurs ;

Désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi celles ayant participé à la négociation de la convention collective.

Cette commission sera mise en place lors de la signature de la présente convention et sera désignée pour une durée de deux ans. Elle élaborera son règlement de fonctionnement. Les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de la convention et fera l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132.10.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer aux articles Lp 332-4 et Lp.332-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

DTENCNUMERICOS

CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL

Article 7

Les parties contractantes reconnaissent l'exercice du droit syndical dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

Article 8

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieus et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise et ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par un employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages-intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Article 9

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant les heures de travail.

Article 10 : Sections syndicales

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 11

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants conformément aux dispositions du code du travail.

Article 12 : Délégués syndicaux

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif qui a constitué une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise, conformément à l'article L. 412.13 du code du travail.

La désignation de ces délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions législatives en la matière.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 323-24 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 13

Chaque délégué syndical, désigné conformément aux dispositions de l'article 12, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions :

- Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 150 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 14 : Affichage syndical

L'affichage syndical s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve du respect des dispositions relatives à la presse.

Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir que conformément à la législation en la matière.

Article 16 : Congé de formation syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan territorial, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel qu'à la demande expresse du travailleur. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des comités d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le nombre maximum de personnes pouvant bénéficier dans une entreprise, au cours d'une année de ces dispositions est de :

- 1 pour l'ensemble du personnel dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 ;
- 1 par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50.

CHAPITRE III - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 17

Dans les établissements où sont occupés au moins onze salariés, le personnel élit des délégués du personnel.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

A l'expiration du mandat annuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins six mois.

Article 18

Les délégués du personnel ont pour mission :

• de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

• de saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En outre, lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'inspection du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Article 19

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement n'a pu être constitué ou renouvelé, par suite d'une carence constatée dans les formes de l'article L. 433.13, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 342-46 à Lp. 342-49 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 20 : Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé conformément à l'article L. 423.1 du code du travail et à l'article 57 de l'ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 341-19 et R. 341-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 21 : Elections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités des articles L. 423.2 à L. 423.18.

Le vote par correspondance est possible. Il sera organisé selon des modalités à définir lors de l'établissement du protocole d'accord prévu à l'article L. 423.3 - 2ème alinéa.

N.B. : Pour l'application des articles L. 423-2 à L. 423-18, se référer aux articles Lp. 341-20 à Lp. 341-26, Lp. 341-37 ; R. 341-4 ; Lp. 341-38 à Lp. 341-40 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 22 : Fonctionnement

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément aux articles L. 424.1 à L. 424.5.

Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chaque délégué du personnel titulaire, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431.3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel doivent en temps utile, tenir leur chef de service au courant des déplacements envisagés ainsi que de leur durée probable, de manière à pouvoir prendre les mesures qu'impliquerait l'absence de l'intéressé.

Les employeurs s'engagent à ne pas mettre d'entraves à l'exercice normal du mandat des délégués du personnel, les travailleurs délégués s'engagent de leur côté à ne pas porter entrave au fonctionnement des services desquels ils relèvent.

Local

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment, de se réunir.

Les modalités d'utilisation du local seront arrêtées d'accord-parties entre les délégués du personnel et le chef d'établissement.

Affichage

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Déplacement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 341-42 à Lp. 341-46, Lp. 341-48, Lp. 341-52 à Lp. 341-56, du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 23 : Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'observation de la procédure des articles L. 425.1 à L. 425.2.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 351-1, Lp. 352-2 et Lp. 352-3, Lp. 353-1, Lp. 353-5 et Lp. 353-6, Lp. 353-8 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE IV - COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

Article 24

Les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés doivent constituer un comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 25

La composition, les élections, la mission, le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement découlent des dispositions législatives et réglementaires applicables en Nouvelle-Calédonie.

Article 26

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre du comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement soumis à l'observation de la procédure prévue par les articles L. 436.1 à L. 436.3.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 352-2, Lp. 353-3, Lp. 353-5 et Lp. 353-6, Lp. 353-8 et Lp. 354-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE V - PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 27

Pour résoudre tout différend collectif pouvant surgir entre les travailleurs et les dirigeants des entreprises des secteurs définis à l'article 1, les parties conviennent de se conformer obligatoirement à la procédure suivante :

Article 28 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour se faire, le différend devra faire l'objet d'une notification à l'employeur, notification précisant les motifs du différend. L'employeur est tenu de donner les éléments de réponse sous huit jours francs à partir de la date de réception de la demande.

Article 29

Si les réclamations collectives ne peuvent être réglées sur le plan des entreprises, elles seront soumises, par la partie la plus diligente, à la commission de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention.

Le nombre des membres de la commission pourra varier selon l'importance du litige et le nombre d'entreprises concernées dans les limites suivantes :

- minimum : quatre membres représentant les employeurs ;
  quatre membres représentant les travailleurs ;
- maximum : six membres représentant les employeurs ;
  six membres représentant les travailleurs.

La commission désignera un président, chargé d'animer les débats, n'ayant pas voix prépondérante, lors de la première réunion de conciliation de chaque affaire.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'un secteur déterminé ou une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de ce secteur ou de ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne désignée par la même organisation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et propose les termes d'une conciliation dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Sauf cas de force majeure, la non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 30

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesures quelconques de sanctions à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait au différend soulevé.

Article 31

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Il a la même valeur juridique qu'une convention collective ou qu'un accord collectif de travail.

Article 32

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Article 33

En cas d'échec de la procédure de conciliation instituée ci-dessus, les parties s'en remettent aux dispositions générales concernant les procédures de règlement de conflits collectifs du travail des articles L. 524.1 à L. 526.4 qui suivent la procédure de conciliation.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 372-8 à Lp. 372-10 et R. 372-3 à R. 372-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 34 : Recrutement

Le recrutement du personnel s'effectue selon les dispositions prévues par la réglementation territoriale en vigueur concernant aussi bien le personnel permanent que le personnel intermittent.

Les employeurs ont la faculté de recourir à l'embauchage direct de main-d'œuvre sous réserve que celui-ci soit opéré en conformité, s'il y a lieu, aux dispositions de l'article L. 321.1.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles dans son entreprise.

Article 35 : Priorité de recrutement

a) Personnel intermittent :

Les employeurs emploieront en priorité les travailleurs munis de la carte professionnelle "Dockers", convenue d'accord - parties.

b) Personnel permanent :

- Licenciés pour raison économique :

Si la marche de l'entreprise est sujette à des fluctuations du niveau de l'emploi, la priorité d'embauchage sera réservée aux travailleurs qui ont été licenciés pour des raisons économiques et ce, pendant une durée de un an et à la condition qu'ils en demandent le bénéfice dans les deux mois de leur départ.

La priorité d'emploi n'est pas strictement limitée aux emplois vacants de la même qualification, cependant elle ne peut être invoquée que pour des emplois que le salarié peut être apte à occuper, compte tenu de son profil professionnel.

- Salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

- Travailleurs libérés du Service National :

Lorsque le travailleur n'a pu être réintégré dans l'entreprise alors qu'il avait manifesté son intention d'y reprendre son emploi dans les conditions de l'article L. 122.18, il bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant un an.

- Anciens salariés, membres élus de l'Assemblée Territoriale, du Conseil de Gouvernement, de l'Assemblée Nationale ou du Sénat :

Lorsque la suspension du contrat de travail est supérieure à 5 ans, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauchage qui se substitue au droit de réintégration.

Cette priorité d'embauchage est valable pendant un an, sous réserve que le travailleur ait sollicité son réemploi dans les deux mois suivant la fin de son mandat.

- Salariées en congé post-natal : voir article 80.

- Salariés dont le contrat de travail est interrompu pour longue maladie au-delà de six mois : voir article 76.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 242-32 et R. 242-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 36 : Epreuves et contrôles d'essai

A l'exception du personnel docker régi par des dispositions particulières, les employeurs peuvent exiger l'exécution d'une épreuve professionnelle préalablement à tout recrutement.

Au vu des résultats, les employeurs informeront les candidats de la décision prise à leur égard.

Article 37 : Visite médicale préalable à l'embauche

Tout travailleur doit subir une visite médicale avant son embauchage et, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

Cette visite a pour but de déterminer s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés et s'il est médicalement apte au poste de travail envisagé.

Pour les travailleurs occasionnels - à l'exception des dockers pour lesquels des dispositions particulières pourront être adoptées - l'employeur devra s'assurer que l'aptitude au travail a été reconnue par une visite médicale datant de moins de douze mois.

Article 38 : Période d'essai

a) Personnel permanent :

1 - Tout contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai pendant laquelle les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité d'aucune sorte.

La durée de l'essai ne peut excéder, y compris son renouvellement :

- un mois pour les manœuvres, les ouvriers et employés ;

- trois mois pour les agents d'encadrement.

2 - Le contrat à durée déterminée peut également comporter une période d'essai qui ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite :

- jusqu'à six mois : de 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines ;

- au-delà de six mois : de 1 mois.

b) Dockers intermittents :

Ce personnel est exempté de période d'essai.

Article 39 : Formes du contrat de travail

a) Personnel permanent :

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

Au moment de l'engagement, une lettre de notification d'engagement est remise au travailleur.

Le recrutement peut être effectué, à temps complet ou partiel :

- pour une durée indéterminée ;

- pour une durée déterminée sous réserve des dispositions législatives édictées en la matière.

La lettre d'engagement précise notamment : le lieu et la classification de l'emploi proposé, son salaire correspondant à la durée du travail de son emploi, la durée et les conditions de la période d'essai.

L'employeur donne au travailleur toutes indications utiles sur la législation sociale qui lui est applicable et lui indique notamment où il peut prendre connaissance de la convention collective de laquelle il relève.

b) Dockers intermittents :

Compte tenu de la particularité de leur travail intermittent et des dispositions particulières qui peuvent être adoptées au sein des entreprises, les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas applicables aux dockers.

Article 40 : Travailleurs à temps partiel

Sont des travailleurs à temps partiel les salariés non dockers, dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail.

Il mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois.

Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, pour ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La rémunération des salariés à temps partiel doit être, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 41 : Règlements et consignes en vigueur dans l'entreprise

Le travailleur est soumis au règlement intérieur lorsqu'il en existe un dans l'entreprise ou aux instructions relatives aux conditions de travail et à la discipline générale en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL

Article 42

La durée du travail est régie conformément aux dispositions législatives et réglementaires particulières à la profession en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Article 43 : Durée hebdomadaire du travail

Sauf dérogations prévues par les règlements d'application des prescriptions législatives en la matière, ou pour raisons de force majeure, la durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

Article 44 : Répartition des horaires de travail

1 - L'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables pour les travailleurs du régime général et sur tous les jours de la semaine pour les travailleurs des services continus ou des travailleurs relevant de secteurs d'activité travaillant habituellement le dimanche.

Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, doit être consulté pour toute modification de l'horaire collectif de travail.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur toutes les heures du jour et de la nuit sauf dispositions légales réglementaires contraires.

2 - Par jour ouvrable il faut comprendre chaque jour de la semaine, à l'exception :

- du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine ;
- des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

3 - Vacation :

La vacation est le temps consacré à l'accomplissement des tâches liées aux opérations commerciales par le personnel concerné.

Du lundi au vendredi, les vacations sont effectuées :

- entre 7 h. et 11 h ;
- entre 13 h. et 17 h ;
- entre 18 h. et 22 h.

Le samedi :

- entre 7 h. et 11 h ;
- entre 13 h. et 17 h.

Toute vacation commencée sera rémunérée pour 4 heures de travail effectif.

Article 45 : Heures supplémentaires - Heures exceptionnelles

1 - Les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée hebdomadaire du travail définie à l'article 43 ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de :

- 25 pour cent pour les huit premières heures ;
- 50 pour cent pour les heures suivantes.

2 - Les heures supplémentaires de travail effectuées les dimanches et les jours fériés bénéficieront d'une majoration à 75 %.

Les heures supplémentaires de travail accomplies entre 20 heures et 4 heures du matin seront majorées de 100 %.

Ces majorations se cumulent avec celles à 25 % ou à 50 %.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les opérations exceptionnelles relatives au chargement ou au déchargement des navires.

3 - Cas du travail exceptionnel effectué hors vacation et exécuté sur le port en vue d'achever de charger ou décharger les navires ou pour faciliter les opérations commerciales des navires.

Pour ces travaux, le salaire horaire sera affecté de l'une ou l'autre des majorations globales ci-après :

Semaine de	00H00	à	06H00 =	300 %
	06H00		07H00 =	100 %
	11H00		13H00 =	50 %
	17H00		18H00 =	50 %
	22H00		24H00 =	200 %
Du samedi	17H00	au samedi	20H00 =	100 %

	20H00		22H00 =	200 %
	22H00	au lundi	06H00 =	300 %

Le travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés bénéficiera d'une rémunération qui ne saurait être inférieure à 4 heures.

Article 46 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 430 heures par personne.

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'autorité compétente dans les conditions fixées par les règlements d'application relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Article 47 : Repos compensateur

Les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions ci-après :

- dans les entreprises de plus de 10 salariés, la durée de ce repos est égale à 20 pour cent du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 42 heures effectif ;

- dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel de 430 heures ouvrent droit à un repos dont la durée est égale à 50 pour cent de ces heures supplémentaires. Le repos prévu à l'alinéa précédent n'étant pas applicable dans ce cas.

Le repos acquis au titre des heures supplémentaires effectuées ci-dessus est pris par journée entière, chacune étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur.

Article 48 : Majorations

Les heures de travail effectuées entre 20 heures - 22 heures du lundi au vendredi pour les opérations commerciales de chargement ou déchargement des navires bénéficient d'une majoration de 100 %. Pour les travaux échappant à la rémunération exceptionnelle prévue à l'article 45 et effectuées entre 22 heures et 4 heures du matin, une majoration de 100 % sera appliquée.

Article 49 : Publicité de l'horaire

L'horaire de travail collectif doit être obligatoirement affiché sur chacun des lieux de travail.

En vue de faciliter le contrôle, la publicité de l'horaire collectif de travail est assurée par un affichage obligatoire du tableau des heures de travail pratiquées sur chacun des lieux de travail.

Ce tableau est daté et signé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Un double de l'horaire (et des rectifications qui y sont éventuellement apportées) doit être adressé à l'autorité administrative compétente.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la publicité de l'horaire sera réalisée selon des modalités définies au sein de chaque entreprise de façon à faciliter le contrôle des horaires.

Article 50 : Horaires individualisés - Horaires variables

Les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail pour répondre aux demandes de certains travailleurs, sous réserve que le comité d'entreprise s'il existe, ou les délégués du personnel, n'y soient pas opposés. L'autorité compétente doit en être préalablement informée.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentants du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'autorité compétente après qu'elle ait constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine sur l'autre dans la limite de 9 heures, sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de douze.

L'adoption de l'horaire variable doit maintenir le temps de travail journalier dans les limites des dispositions réglementaires.

Les règles suivant lesquelles l'horaire variable est pratiqué dans l'entreprise doivent être affichées dans les locaux de travail.

Article 51 : Temps partiel

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise.

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, ils sont mis en application après avis écrit du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel.

Des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat peuvent être demandées aux salariés à temps partiel dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Les heures

complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 52 : Travail par équipes successives

Le travail peut être organisé en équipes successives.

En ce cas, les dispositions des articles 45 et 48 de la présente convention s'appliquent.

Article 53 : Travaux consécutifs de 8 heures

Lorsqu'il est demandé exceptionnellement à des travailleurs employés à temps complet d'effectuer de façon ininterrompue, un poste d'une durée supérieure à sept heures, ils auront droit à une pause « casse-croûte ».

Cette pause n'entre pas dans le décompte du travail effectif, elle est rémunérée au tarif des heures normales de travail. Sauf circonstances exceptionnelles, elle doit se situer de telle sorte qu'elle coupe la journée de travail en deux parties approximativement égales.

Lorsque le système de travail dit « journée continue » est adopté d'accord-parties au sein d'une entreprise, les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables.

Article 54 : Prolongations permanentes et temporaires de la durée normale de travail

Elles s'effectuent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 55 : Récupération

Les heures de travail effectif perdues pourront donner lieu à récupération sous les conditions suivantes :

- avoir été perdues par suite d'interruption collective du travail (entreprise, établissement, atelier...) ;

- avoir entraîné une diminution du temps de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire ou de la durée habituelle du travail si celle-ci est inférieure à 39 heures, les heures supplémentaires n'étant pas récupérables.

La récupération, lorsque l'employeur a estimé qu'elle était possible, constitue un droit pour celui-ci et le salarié ne peut refuser l'exécution des heures de récupération qui lui sont demandées.

L'accomplissement des heures de récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail au-delà de 48 heures hebdomadaires et de 10 heures par jour, sauf autorisation de l'autorité compétente.

Les heures de récupération ne sont que des heures différées ou anticipées, elles sont payées au taux normal aux travailleurs concernés par l'interruption de travail.

Pour les salariés percevant une rémunération forfaitaire ou mensualisée et dont le salaire n'a pas été affecté par les heures perdues, la récupération n'emporte pas une rémunération supplémentaire.

Circonstances pouvant donner lieu à récupération :

- Interruptions de travail pour cause d'accident survenu au matériel, de sinistre de force majeure :

Dans la semaine ou les deux semaines suivant la circonstance qui a entraîné l'interruption de travail, lorsque cette interruption ne dépasse pas une journée et dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail lorsque la durée de l'interruption est supérieure à une journée ;

- Interruptions pour intempéries :

À partir de la reprise normale du travail, dans les quatre semaines lorsque l'interruption de travail ne dépasse pas une semaine et dans les dix semaines lorsque l'interruption de travail est supérieure à la semaine ;

Dans ces deux cas, la récupération est de droit. L'employeur doit aviser l'autorité compétente de la récupération qu'il va effectuer.

- Interruptions de travail pour l'octroi d'un « pont » : lorsqu'un employeur, à l'occasion d'un jour férié chômé, utilise la faculté d'octroyer un « pont » au personnel de son entreprise, cette journée peut donner lieu à récupération dans un délai ne pouvant excéder un mois à compter de la journée octroyée.

La récupération par anticipation est possible à condition également qu'elle se situe dans un délai d'un mois à compter de la journée octroyée.

CHAPITRE VIII - CONDITIONS DE REMUNERATION

Article 56 : Egalité des rémunérations

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, quelle que soit leur ethnie ou leur religion.

Article 57 : Classifications professionnelles

Le classement des travailleurs est effectué d'après les classifications professionnelles et les emplois déterminés au chapitre XIII ou d'après des accords particuliers à chaque entreprise.

Ce classement est déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées, de la nature des responsabilités assumées et des niveaux de qualification, notamment des diplômes professionnels exigés ou de leurs équivalences.

Les organisations signataires se réuniront au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 58 : Salaires de base

Les salaires de base correspondant aux classifications professionnelles des ouvriers, employés, agents de maîtrise, collaborateurs, cadres... sont fixés par des barèmes déterminés au chapitre XIV.

Ces salaires de base sont négociés une fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 132.12.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 333-1 à Lp. 333-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 59 : Rémunérations forfaitaires

Lorsque les travailleurs occupent des fonctions relevant d'un niveau d'agent responsable, ils pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

L'employeur est alors tenu de communiquer, lors de l'embauchage et lors de toute modification du contrat de travail, les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue.

Le forfait global comprendra la rémunération de toutes les heures de travail effectif y compris les heures supplémentaires éventuelles ; il doit être calculé de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

Article 60 : Paiement des salaires

Le paiement des salaires est effectué conformément aux prescriptions législatives et réglementaires, au moins une fois par mois.

Le paiement des salaires par virement bancaire ou postal peut être rendu obligatoire par accord d'entreprise au-delà d'un montant à préciser dans l'accord.

Le paiement du salaire mensuel doit être effectué au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire.

Un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande, acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 61 : Bulletin de paie

a) Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre à tous les salariés un bulletin de paie. Il ne peut, à cette occasion, être exigé d'autre signature ou émargement qu'éventuellement celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

b) Aucune forme n'est imposée au bulletin de paie ; il doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le nom et l'emploi du salarié ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- la date du paiement de la rémunération ;
- le montant de la rémunération versée en mentionnant toutes les indications utiles à son calcul et notamment pour le personnel horaire et/ou mensualisé, de façon à permettre de vérifier aisément le calcul de la rémunération versée au taux normal et aux taux majorés, en fonction des heures effectuées correspondantes ;
- le cas échéant, la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire ;
- le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur la rémunération brute ;

- le montant et la nature de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé ;

- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Article 62 : Abattements spéciaux

Salariés âgés de moins de 18 ans

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération des personnels adultes effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes ouvriers de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimal de la catégorie à laquelle ils sont rattachés, sou réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement :

- de 16 ans à 16 ans ½ : 20 pour cent ;
- de 16 ans 1/2 à 17 ans : 15 pour cent ;
- de 17 ans à 17 ans ½ : 10 pour cent ;
- de 17 ans 1/2 à 18 ans : 5 pour cent.

Aptitudes physiques réduites

Sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'emploi des handicapés, les salariés que leur aptitude physique met dans des conditions d'infériorité notoire pour l'exercice de leurs fonctions peuvent recevoir un salaire inférieur au salaire minimum de leur catégorie.

L'abattement pourra correspondre, le cas échéant, au taux d'incapacité médicalement constaté sans pouvoir excéder 10 pour cent d'abattement de ce salaire minimum.

L'employeur qui entend appliquer ces dispositions doit le préciser par écrit et doit préciser les conditions de rémunération.

L'abattement doit être supprimé si, au vu de l'expérience professionnelle dans l'exercice de l'emploi, le handicap est surmonté.

Des accords particuliers peuvent, en conformité avec les règlements et en accord avec l'autorité administrative compétente, prévoir des règles différentes pour tenir compte de l'aménagement des postes spéciaux ou des règles d'aide publique.

CHAPITRE IX - DEPLACEMENTS - MISSIONS

Article 63 : Trajets pour se rendre sur le lieu de travail

Le temps et les dépenses nécessaires au trajet du domicile au lieu d'embauche habituel ne sont pas pris en compte par l'employeur.

Les déplacements hors de Nouméa nécessités par le service ne doivent pas impliquer pour le salarié une charge supplémentaire en dépenses ou en temps.

Si, du fait de ce déplacement, en particulier pour les déchargements réalisés en rade foraine, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile, le transport, le logement et la nourriture seront à la charge de l'employeur et une indemnité forfaitaire de déplacement correspondant à quatre heures de salaire de sa catégorie lui sera versée à l'aller comme au retour.

Article 64

Lorsque l'entreprise recrutera des travailleurs en tribu, une indemnité forfaitaire de 1000 francs leur sera versée par déplacement couvrant l'aller et le retour.

Cette indemnité sera versée au moment de la paie. Cependant, elle ne sera accordée qu'au travailleur n'ayant pas manqué plus de 25 % des vacations de travail sur le quai, sauf maladie dûment constatée par certificat médical. Dans ce dernier cas, le travailleur sera reconduit en tribu aux frais de l'entreprise si son état le justifie et il percevra alors la totalité de l'indemnité.

De plus, un casse-croûte par trajet sera distribué à chaque travailleur.

Les travailleurs seront transportés de leur tribu d'origine au lieu de travail et à la fin de la période de travail, ils seront reconduits dans leur tribu respective chaque fois que les conditions atmosphériques et l'état des pistes le permettront.

Si, en raison des conditions atmosphériques exceptionnelles, les travailleurs ne pouvaient quitter le lieu de travail, le logement et la nourriture seront fournis par l'employeur.

Dans le cas d'élections municipales, territoriales ou législatives - ou autres élections officielles - l'entreprise transportera les travailleurs au lieu de recrutement pour leur permettre de remplir leurs devoirs civiques.

Lorsqu'un travailleur déplacé ou recruté hors de son lieu juridique de travail, sera mis provisoirement en chômage dans l'attente d'une arrivée de navire - ou pour tout autre cas de force majeure - l'entreprise lui fournira gratuitement la nourriture pendant les premières 48 heures puis, à partir du 3ème jour, lui versera une indemnité journalière égale à 4 heures de salaire, la nourriture ne lui étant alors plus fournie.

Article 65

Lorsqu'un travailleur sera recruté ou déplacé hors de son lieu juridique de travail, l'entreprise lui fournira un logement suffisant et répondant aux normes réglementaires d'hygiène. L'entretien de ce logement incombera à l'entreprise, toute dégradation des locaux demeurant à la charge de l'ensemble des travailleurs qui y logent.

CHAPITRE X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Les congés payés

Article 66 : Droit à congé payé

1 - Personnel permanent :

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de « deux jours et demi » ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder « trente » jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2 - Personnel occasionnel

Le travailleur occasionnel qui aura accompli un minimum de 10 heures effectives de travail dans la semaine, dans la même entreprise, aura droit à une indemnité d'une heure au titre des congés payés.

Article 67 : Congés particuliers

1 - Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans :

Quel que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. S'ils en réclament le bénéfice, seuls donnent lieu à indemnisation les jours de congé qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

2 - Femmes âgées de moins de 21 ans :

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Si le congé légal n'excède pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au premier janvier de l'année en cours.

Article 68 : Année de référence - Travail effectif

1 - L'année de référence ouvrant droit au congé annuel commence le premier janvier.

2 - Pour la détermination du droit aux congés payés, sont considérées comme mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail.

3 - Cas des nouveaux embauchés : Pour les travailleurs embauchés en cours de mois et/ou en cours d'année, le droit à congé est également acquis au terme de l'année de référence en cours au moment de l'embauche et définie au premier alinéa ci-dessus. Il est calculé à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail accompli de date à date à partir de son embauche.

4 - L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits au congé que les salariés à temps plein sous réserve d'avoir accompli les minima mensuels prévus aux alinéas précédents.

5 - Définition du travail effectif :

• Sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des congés payés :

- les périodes de congé payé de l'année précédente.

Le cas échéant :

- les congés exceptionnels pour évènements familiaux ;

- les "repos compensateurs" éventuellement accordés en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires (art. 47) ;

- les périodes de repos maternité prévues aux articles L. 122.25 à L. 122.30 du code du travail ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

- les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;

- les périodes de congé formation prises en application des prescriptions législatives en matière de formation continue ou de formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse ;

- les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ou pour participation à des jurys d'examen ;

- les périodes de maladie dans la limite de trois semaines par période de référence.

• Toutes les autres interruptions suspensives du contrat de travail sont exclues des périodes assimilées à du travail effectif.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 126-1 à Lp. 126-34 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 69 : Période légale des congés payés

1 - Les périodes de congés payés

Ils doivent obligatoirement correspondre à des périodes de repos. Aucun travail rétribué ne peut être accompli durant ces périodes.

L'année de référence commençant le 1er janvier, les congés peuvent être pris à partir du 1er décembre suivant et peuvent être étalés tout au long de l'année qui suit celle ouvrant droit aux congés payés.

Il doit être accordé au minimum, à chaque travailleur ayant acquis du congé, un repos d'une durée continue de 12 jours ouvrables chaque année sous réserve des dispositions indiquées au paragraphe 3 ci-après, relatif à l'autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés.

2 - Durée - Fractionnement du congé

- Le congé payé légal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

- Le congé payé légal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les jours restant dus peuvent être accordés d'accord-parties en une ou plusieurs fois en fonction des possibilités du service auquel appartient l'agent.

- La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sous réserve des dispositions relatives à l'autorisation de cumul (paragraphe 3) et d'accord individuel autorisé par l'employeur sur demande motivée du travailleur concerné.

Compte tenu du fait que les périodes de congé payé sont arrêtées d'accord-parties, que les congés payés peuvent être pris tout au long de l'année civile suivant celle d'acquisition, qu'ils peuvent être fractionnés par journée pour la partie supérieure à 12 jours ouvrables, en contrepartie, l'étalement du congé ne peut en aucun cas générer les jours supplémentaires visés au 3ème alinéa de l'article L. 223.8.

3 - Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés

Afin de tenir compte des conditions géographiques et climatiques de la Nouvelle-Calédonie, il est admis que la jouissance du congé puisse être reportée dans la limite de trois années et sous réserve du respect des prescriptions suivantes :

- la demande doit être formulée par écrit par le travailleur et être effectuée antérieurement à l'ouverture du droit au congé ;

- l'accord des parties doit être stipulé clairement par écrit ;

- un minimum de congé annuel d'une durée de 6 jours ouvrables continus doit obligatoirement être pris chaque année sous peine d'être perdu s'il n'est pas pris au cours de l'année qui suit celle d'acquisition.

4 - Information des travailleurs

Les congés payés se prennent d'accord-parties en fonction des possibilités de fonctionnement des différents services des entreprises et compte tenu de la situation des bénéficiaires.

Lorsqu'une entreprise souhaite utiliser la faculté de fermeture annuelle pour congé payé, elle ne peut fermer plus de quatre semaines de suite.

La période est arrêtée par le chef d'entreprise après avis, s'ils existent, du comité d'établissement ou des délégués du personnel et doit être communiquée aux salariés au minimum deux mois avant leur départ et affichée dans les lieux de travail.

Article 70 : Indemnité de congé payé

Elle se calcule au prorata du nombre de jours de congé pris compte tenu du fait que, de la double règle exposée ci-après, c'est la règle la plus favorable au salarié qu'il convient d'adopter :

1 - Règle du maintien du salaire

Pendant la durée de son congé, le travailleur doit percevoir une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En ce qui concerne l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, il s'agit de l'horaire effectivement pratiqué dans l'établissement lors du congé du travailleur sauf si cet horaire a dû être exceptionnellement modifié du fait de l'absence du ou des travailleurs pour congé payé auquel cas l'indemnité sera calculée en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement.

Lorsque l'établissement ferme pendant la période de congé, l'horaire à prendre en considération est celui de la période de travail précédant le congé.

En aucun cas, cette règle ne saurait avoir pour effet de permettre à un salarié payé au mois de recevoir davantage au cours du mois pendant lequel il prend ses congés que si ce mois avait été intégralement travaillé.

2 - Règle de la rémunération moyenne

L'indemnité afférente au congé ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Par rémunération totale on entend inclure dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité, les éléments suivants :

• Salaire de base y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires, correspondant aux périodes de travail effectif.

• Les primes, gratifications, éléments accessoires du salaire, à l'exclusion :

- des éléments qui correspondent à des remboursements de frais ;

- des primes tendant à la compensation d'un risque ou d'un inconvénient exceptionnel qui disparaît pendant le congé ;

- des primes et gratifications exceptionnelles et bénévoles qui ne constituent pas un droit pour le salarié ;

- des primes et gratifications qui ne sont pas affectées par la prise de congé annuel (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat...) ;

- des avantages en nature.

• L'indemnité de congé payé versée l'année précédente ainsi que les indemnités correspondant au repos compensateur au titre des heures supplémentaires.

• Les salaires reconstitués pour les périodes d'absence que la loi assimile à un temps de travail effectif pour le calcul du congé.

3 - Lorsque le congé est fractionné, ou bien lorsque, au moment où le congé est accordé, certains éléments de calcul font défaut, le salaire est maintenu comme si l'intéressé avait travaillé. Une rectification unique interviendra ensuite, s'il y a lieu, lorsque seront épuisés les droits à congé de la période de référence considérée ou lorsque tous les éléments de calcul seront connus.

4 - Avantages en nature : A l'indemnité proprement dite s'ajoute, le cas échéant, la valeur des avantages en nature, logement nourriture notamment, qui ne sont pas maintenus au salarié pendant son congé.

Article 71 : Incidence d'un jour férié

Tout jour légalement férié, chômé par les entreprises, situé dans une période de congé, ne peut être compté comme jour ouvrable.

En conséquence :

- soit il prolonge les congés d'une journée ;

- soit il n'est pas décompté des droits acquis par les travailleurs.

En revanche, si le jour férié tombe un jour non habituellement travaillé par les entreprises, il n'a aucune incidence sur le cours du congé payé.

Article 72 : Maladie pendant les congés

Deux cas sont à envisager :

1 - Le travailleur tombe malade avant son départ en congé alors que l'ordre des départs était connu d'avance (cas d'un planning établi et affiché dans l'entreprise ou de la fermeture d'entreprise).

Dans ce cas, l'intéressé ne peut exiger, à son rétablissement, quelle qu'en soit la date, de prendre effectivement les jours de congé qu'il n'a pu prendre du fait de sa maladie.

Il conserve le droit de prendre effectivement son congé à une date ultérieure à fixer en accord avec le chef d'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de prise de congé sans planning établi d'avance.

2 - Le travailleur tombe malade au cours de son congé

La maladie ne modifie pas le cours du congé. Le congé ne peut être ni prolongé, ni différé, ni donner lieu à une indemnisation supplémentaire du fait de l'employeur.

Article 73

Le travailleur dont le contrat de travail cesse alors qu'il n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article 70.

En revanche, la faute lourde reconnue par les Tribunaux supprime le droit à indemnité compensatrice.

2. Les jours fériés

Article 74 : Jours fériés

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- le 24 septembre sous réserve qu'il soit déclaré férié par décision locale ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés sous réserve des dispositions de l'article L. 222.5 relatives au 1er mai.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 232-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 75

1 - Le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction des salaires mensuels ou forfaités lorsque les conditions suivantes sont remplies par le travailleur :

- trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré ;
- présence au travail, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour de travail précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié.

2 - Le salaire est maintenu est le salaire habituellement perçu par l'intéressé sur la base de son horaire normal de travail.

3. Autres absences

Article 76 : Maladie - Accidents non professionnels

1. En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- de rentrer dans le cadre des maladies ou accidents pris en charge par l'organisme local de sécurité sociale.

2. Indemnisation :

2.1 - Délai de carence avant indemnisation :

Lors de chaque arrêt, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du :

- 1er jour pour la première absence ;

- 3ème jour pour la deuxième absence ;

- 4ème jour pour la troisième absence ;

- 5ème jour à partir de la quatrième absence ;

L'absence s'appréciant à chaque fois sur les douze derniers mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

En cas d'hospitalisation, le délai de carence est supprimé.

2.2 - Taux d'indemnisation :

- Les temps d'indemnisation sont ouverts au personnel à compter de la fin de la période d'essai jusqu'à 5 ans d'ancienneté. Ils seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours ;

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'incapacité ;

- Pendant 30 jours, les salariés recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler ;

Pendant les 30 jours suivants ils recevront les deux tiers de cette même rémunération ;

- S'il n'y a pas eu d'absence sur la période des douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 100 % pour la durée de l'arrêt dans la limite de 30 jours ;

- Arrêts successifs :

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

2.3 - Rémunération :

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

3. L'indemnisation ci-dessus s'inscrit dans le cadre de l'article 7 de la loi de mensualisation notamment du 7ème alinéa relatif aux garanties d'indemnisation globale, le présent régime ne pouvant se cumuler avec tout autre régime ayant le même objet.

4. Lorsque les deux parents travaillent, ou lorsque l'un d'eux vit seul au foyer, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence de l'un des parents auprès d'un enfant seul, malade au foyer, l'absence pourra être prise et sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles fixées au paragraphe 2 ci-dessus, sans pouvoir dépasser dix jours sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

5. Pour l'application des dispositions relatives aux délais de carence et aux taux d'indemnisation, les parties contractantes conviennent de ne pas tenir compte des absences antérieures à la date de signature du présent accord professionnel.

6. Maladies ou accidents prolongés : La prolongation de l'indisponibilité au-delà d'une période de six mois peut entraîner cessation du contrat de travail. Cette cessation n'est pas imputable à l'employeur, elle ne peut donc entraîner de charges liées au licenciement.

Le salarié ayant vu son contrat rompu de ce fait conserve une priorité d'embauche dans la limite d'une année à compter de la rupture du contrat et à condition qu'il ait annoncé son intention de faire valoir la possibilité de réintégration dans un délai de deux mois à compter de cette rupture.

Article 77 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par les articles L. 122.32.1 à L. 122.32.11 et par les règlements en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp.127-2 à Lp. 127-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 78 : Congés exceptionnels

Une autorisation d'absence exceptionnelle sera accordée aux travailleurs à l'occasion de certains évènements et dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié : ..... 2 jours ;
- naissance d'un enfant : ..... 2 jours ;
- mariage d'un enfant : ..... 1 jour ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : ..... 2 jours ;
- décès du père, mère, frère, sœur : ..... 1 jour ;
- présélection militaire : ..... dans la limite de 3 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des évènements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 79 : Autorisations d'absences

• Fête des ignames : pris conformément à l'article 32 de l'ordonnance n° 82-1114.

• En outre, des autorisations d'absences, dans une limite de 5 jours et à l'occasion d'évènements à caractère familial, coutumier ou culturel, pourront être accordées dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur conformément à l'article 32 de l'ordonnance n° 82-1114.

• Congés pour exercice de fonctions :

1 - Membres d'un Conseil municipal : Les travailleurs membres d'un Conseil municipal peuvent participer aux délibérations de ces organismes pendant leurs heures de travail dans des conditions définies d'accord-parties, l'employeur pouvant exiger la récupération des heures de travail perdues ou pratiquer un abattement de salaire proportionnel au temps d'absence.

2 - Membres du Conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale : Les travailleurs membres du Conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale peuvent participer aux délibérations de ces organismes pendant leurs heures de travail sans que leur rémunération mensuelle subisse d'abattement, de ce fait.

3 - Assesseurs au Tribunal du Travail : Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés assesseurs au Tribunal du Travail, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

L'exercice des fonctions pendant le temps de travail ne doit pas entraîner de diminution de salaire pour l'assesseur salarié dans les conditions fixées par l'article 188 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952.

4 - Dans tous les cas, les travailleurs exerçant de telles fonctions doivent prévenir leur employeur suffisamment tôt afin que leur absence occasionne le moins de perturbation possible dans le fonctionnement du service.

• Règles particulières aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale, au Sénat et Parlement, au Conseil de Gouvernement et à l'Assemblée Territoriale :

Candidats :

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats aux organismes ci-dessus, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables.

Cette absence peut être imputée, sur demande de l'intéressé, sur celle des congés payés acquis à la date du premier tour de scrutin.

Sinon, elle n'est pas rémunérée mais donne lieu à récupération en accord avec l'employeur. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits au congé payé et des droits éventuellement liés à l'ancienneté.

Elus :

Le contrat de travail d'un salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, membre des organismes énumérés ci-dessus, est, sur demande de l'intéressé, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat dans les conditions de l'article L. 122.24.2.

N.B : Pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 242-31 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 80 : Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale

Voir article 16.

Article 81 : Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

Selon des conditions établies conformément aux articles L. 225.1 à L. 225.5, les travailleurs salariés et apprentis de moins de 25 ans ont droit à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris à la demande du bénéficiaire, en une ou deux fois.

Ce congé doit être exclusivement consacré à la participation aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et association sportives de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la formation de cadres et animateurs de la jeunesse.

Article 82 : Protection de la maternité

1 - Sauf faute grave de l'intéressée ou impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, pour des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement ou à l'adoption, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. La garantie est prolongée pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

2 - La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail :

- pour les 1er et 2ème enfants : pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci ;

- à partir du 3ème enfant : pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci. Dans ce cas, l'intéressée peut demander à bénéficier de dix semaines avant la date présumée de l'accouchement et seize semaines après celui-ci ;

- en cas de naissances multiples : la période de suspension du contrat de travail postérieure à l'accouchement peut être prolongée de deux semaines ou plus dans les conditions prévues à l'article L. 122.26 ;

- si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension peut être prolongée jusqu'au terme des seize, dix-huit, vingt-six semaines ;

- en cas de maladie attestée par certificat médical, la durée de suspension du contrat de travail peut être allongée de la durée de la maladie dans la limite de deux semaines avant la date d'accouchement et de quatre semaines après celui-ci.

3 - L'employeur ne peut accepter la femme au travail pendant huit semaines avant et après l'accouchement et, en aucun cas, pendant six semaines qui suivent l'accouchement.

4 - L'adoption donne droit à suspension du contrat de travail à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer pendant :

- dix semaines ;

- douze semaines en cas d'adoptions multiples ;

- dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter le nombre d'enfants à charge à trois ou plus (20 en cas d'adoptions multiples).

5 - La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

L'employeur est tenu de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait avant la suspension de son contrat de travail.

6 - Indemnisation des périodes de suspension : Elle est effectuée par la CAFAT dans la limite de sa réglementation.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 126-8 à Lp. 126-14 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 83 : Congé d'éducation des enfants

• **Congé postnatal** : conformément à l'article L. 122.28, la mère salariée peut résilier son contrat de travail à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, sans être tenue de respecter le délai de préavis ni payer de ce fait d'indemnité de rupture.

Elle conserve une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, pendant une période de un an suivant la rupture de contrat.

L'information de la résiliation du contrat doit être effectuée au moins quinze jours à l'avance, par lettre recommandée. La demande de réintégration doit être sollicitée dans les mêmes formes.

Le père peut, à la place de la mère naturelle ou adoptive, rompre ce contrat pour élever son enfant à l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption. La rupture pour congé postnatal doit prendre effet deux mois après la naissance ou l'adoption et dans les mêmes formes que celles indiquées à l'alinéa précédent.

• **Congé parental** : Il est ouvert aux salariés des entreprises employant habituellement plus de cent salariés dans les conditions prévues à l'article L. 122.28.1.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 126-30 ; Lp. 126-31 et R. 126-8 ainsi qu'aux articles Lp. 126-20 à Lp. 126-22 ; R. 126-4 ; Lp. 126-26 et Lp. 126-29 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE

Article 84

En ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des travailleurs, la présente convention s'en réfère aux prescriptions générales édictées par l'ordonnance N° 82-1114 et la réglementation particulière spécifique aux entreprises de manutention portuaire.

DTENCNUMERICOS

CHAPITRE XII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Contrat à durée déterminée

Article 85

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme fixé lorsque le contrat a été conclu pour une durée prévue fixée d'avance, automatiquement, conformément aux dispositions des articles L. 122.1 à L. 122.3.15.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 123-2 à Lp. 123-3 ; Lp. 123-5 à Lp. 123-7 ; Lp. 123-13 à Lp. 123-15 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Contrat à durée indéterminée

Article 86

Le contrat à durée indéterminée peut cesser :

- à l'initiative du travailleur (démission) sous réserve du respect d'un délai de préavis conformément à l'article 87 ci-après ;
- à l'initiative de l'employeur (licenciement) sous réserve du respect, outre du délai de préavis de l'article 87 :
  - de la procédure de licenciement instituée aux articles L. 122.14 - L. 122.14.1 à L. 122.14.11 ;
  - éventuellement d'une indemnité de licenciement conformément à l'article 88 ci-après.
- Pour toutes causes indépendantes de la volonté des parties et/ou convenues à l'avance.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 122-4 à Lp. 122-6 ; Lp. 122-33 et Lp. 122-35 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 87 : Préavis réciproque

Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre qu'une faute grave commise par le travailleur, ou autre qu'un cas de force majeure, le délai congé est de :

- deux semaines pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de six mois ;
- un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre deux ans et dix ans ;
- trois mois pour un travailleur ayant une ancienneté supérieure à dix ans.

En cas de licenciement, l'inobservation du délai congé par l'employeur ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice distincte de l'indemnité de licenciement. Si un employeur dispense un travailleur de l'exécution du travail pendant la période de préavis, il doit verser les salaires et avantages correspondant à la période non effectuée.

En cas de démission, l'inobservation du délai congé par le salarié ouvre droit à une indemnité compensatrice correspondant à la période non effectuée.

Article 88 : Indemnité de licenciement

Lorsque le travailleur compte deux ans d'ancienneté continue au service du même employeur, il a droit, sauf en cas de faute grave ou en cas de force majeure ou en cas de départ à la retraite, à une indemnité minimum de licenciement calculée sur la base :

- de 1/10ème de mois par année d'ancienneté pour les agents ayant moins de dix ans d'ancienneté ;
- de 1/10ème de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 89 : Départ en retraite

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir de l'âge normal auquel ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite CAFAT sans abattement auront droit, lorsqu'ils ont au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité de départ en retraite calculée sur la base de 1/12ème de mois par année de présence.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire défini à l'avant dernier alinéa de l'article 88.

Article 90 : Départ au Service National Actif

Le départ au Service National Actif rompt le contrat de travail.

Si l'intéressé désire reprendre son emploi, lorsqu'il connaît sa date de libération du Service National Actif et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit en avertir son ancien employeur.

• Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé. La réintégration doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

• Si la réintégration n'est pas possible, l'intéressé conserve un droit de priorité d'emploi durant une année à dater de la libération conformément à l'article 35.

Article 91 : Difficultés économiques

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité soit de l'ensemble de l'entreprise, soit de certaines sections ou services, la direction en informera, s'ils existent, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'elle compte prendre en présence de cette situation.

Le comité (ou à défaut les délégués) pourra présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

1 - Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail du secteur concerné par la mesure, l'horaire hebdomadaire pouvant devenir inférieur à 39 heures ;

2 - Modification de la répartition du travail du personnel relevant du secteur concerné par la mesure ;

3 - Repos par roulement.

Si les mesures qui précèdent s'avéraient insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs pourraient être envisagés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives aux licenciements pour cause économique (articles L. 321.3 à L. 321.12).

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 122-11 à Lp. 122-20 et Lp. 122-33 à Lp. 122-37 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 92 : Ordre des licenciements

En cas de licenciement collectif pour cause économique il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur décide de procéder à un licenciement collectif pour cause économique, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'aptitude professionnelle, puis des charges familiales et de l'ancienneté. A cet effet, à égalité d'aptitude professionnelle, il sera tenu compte ensuite de l'ancienneté, celle-ci étant majorée de un an pour le salarié marié dont le conjoint ne travaille pas et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les salariés compris dans un licenciement collectif pour cause économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai de un an à compter de la date de leur licenciement s'ils ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Les lettres de notification de licenciement devront faire mention de la priorité de réemploi dont bénéficient les salariés concernés par la mesure.

CHAPITRE XIII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 93 : Classifications professionnelles des dockers

1) Manœuvre spécialisé :

• docker effectuant des travaux simples en cale, dock ou à terre.

2) Ouvrier spécialisé 1ère catégorie :

• treuilliste manœuvrant un seul treuil ;

• homme de chaîne.

3) Ouvrier spécialisé 2ème catégorie :

• treuilliste manœuvrant deux treuils ;

• conducteur d'élévateur ;

• grutier ;

• conducteur de véhicule nécessitant le permis de poids lourds.

4) Ouvrier professionnel 1ère catégorie :

• conducteur d'engins de plus de 20 tonnes de capacité ;

• chef d'équipe et arrimeurs coordonnant l'activité de plusieurs dockers sous la responsabilité d'un contremaître.

Article 94 : Classifications du personnel de la manutention portuaire

I. Personnel ouvrier

1ère catégorie

Manœuvre ordinaire - Travailleur exécutant des travaux simples, ne nécessitant aucune connaissance particulière, ni aucune adaptation préalable. Personnel chargé du nettoyage et du balayage. Personnel préposé aux manutentions courantes.

2ème catégorie

1er échelon - Manœuvre spécialisé - Travailleur exécutant des travaux simples mais lourds et pénibles. Homme de quai, treuilliste débutant affecté au chargement et au déchargement du navire - gardien chargé pendant le jour de la surveillance de hangars, bâtiments ou installations.

2ème échelon - Veilleur de nuit, avec rondes, chargé pendant la nuit de la garde des locaux, effectue des rondes méthodiques, etc...

3ème catégorie

Ouvrier spécialisé, exécutant des travaux courants, ne nécessitant normalement qu'une adaptation ou mise au courant de courte durée. Aide - mécanicien et aide - électricien (1ère et 2ème année). Graisseur. Treuilliste affecté au chargement et au déchargement des navires. Homme de chaîne avant 2 ans. Ouvrier spécialisé dans la confection et l'entretien du matériel d'acconage. Conducteur d'élévateur débutant (avant trois mois). Surveillant pointeur de dock ou d'entrepôt - Employé de dock ou d'entrepôt pendant 2 mois. Assure le pointage et la livraison des marchandises sous la responsabilité du magasinier responsable.

4ème catégorie

1er échelon - Conducteur d'engins de levage. Grutier de moins de 5 tonnes - Conducteur de plusieurs types d'engins de manutention. Conducteur auto.

Mécanicien (3ème année). Electricien (3ème année).

2ème échelon - Conducteur auto avec permis poids lourds. Conducteur conduisant tant tracteur qu'engins de levage. Conducteur de manœuvres ou "homme de chaîne" après 2 ans. Mécanicien (4ème année). Electricien (4ème année).

3ème échelon - Pointeur. Agent chargé du contrôle des effectifs de personnel et du pointage des heures, du contrôle des prestations aux compagnies et aux bords et de leur signature des bons de commande. Eventuellement suppléant des

chefs d'équipe, pour relever les litiges et établir les réserves contre les bords. Assure le pointage et la livraison des marchandises sous la responsabilité du magasinier.

Surveillant pointeur de dock ou d'entrepôt. Employé de dock ou d'entrepôt après 2 mois d'essai dans cette fonction. Assure le pointage et la livraison des marchandises importées. Assure le pointage à la réception des marchandises exportées. Veille à la bonne conservation des marchandises. Assure le pointage spécial réclamé par le magasinier responsable du dock, et prend soin notamment des clés des véhicules.

5ème catégorie

1er échelon - Grutier de plus de 5 tonnes. Conducteur de grue automotrice de plus de 5 tonnes. Mécanicien et électricien qualifiés ayant acquis, dans les catégories précédentes, l'expérience et les connaissances nécessaires ou titulaires d'un CAP. Entretien et répare les engins de manutention portuaire.

Pointeur d'avaries avant un an. Agent chargé de la surveillance des marchandises en collaboration avec les chefs d'équipe, les chefs de bord afin de prendre les réserves, contrôler contradictoirement les avaries sur marchandises.

Pointeur certifié de dock ou d'entrepôt. Assure le pointage au débarquement et surveille le classement des marchandises par marques et connaissement.

Assure le pointage à l'embarquement. Commis aux écritures. Commis aux avaries au débarquement.

2ème échelon - Pointeur d'avaries confirmé après un an. Agent chargé de la surveillance des marchandises en collaboration avec les chefs d'équipe, les chefs de bord afin de prendre les réserves, contrôler les avaries sur marchandises en présence des parties adverses, d'obtenir leur signature. Eventuellement, peut constater les avaries causées par l'acconier, mais les soumet à la signature du chef de quai.

6ème catégorie

Conducteur sachant conduire tous engins de manutention portuaire. Mécanicien ou électricien ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans la catégorie précédente.

7ème catégorie

1er échelon - Conducteur hautement qualifié conduisant des engins et véhicules lourds, spécialisés, des grues automotrices de plus de 30 tonnes, des élévateurs de plus de 20 tonnes, des semi-remorques porte engins de plus de 30 tonnes, des porte-containers, des pontons de grues de plus de 30 tonnes.

2ème échelon - Mécanicien et électricien hautement qualifiés. Exécutant des travaux de la plus haute qualité professionnelle, disposant de profondes connaissances techniques, d'une grande expérience.

II - Agents de maîtrise

Elève chef d'équipe débutant

Réalise des manutentions simples à bord ou à terre sous la surveillance d'un chef d'équipe ou d'un arrimeur pendant un an.

Chef d'équipe et arrimeur

Arrimeur. Sous les ordres du contremaître de dock accomplit le même travail que le chef d'équipe à bord.

Chef d'équipe

1er échelon - Sous les ordres du contremaître, assure la bonne exécution du travail des ouvriers placés sous ses ordres suivant les directives qui lui sont données par le contremaître dont il dépend directement. Formule des réserves appropriées contre le bord. Accomplit, sous le contrôle du contremaître chef de bord, les opérations des apparaux du bord. La promotion à l'échelon supérieur a lieu au choix de ses chefs de l'entreprise.

2ème échelon - Possède en plus des connaissances de chef d'équipe de 1er échelon, des capacités suffisantes pour mener des travaux simples à l'appareil ou à la bigue.

3ème échelon - Chef d'équipe de 2ème échelon confirmé dont l'expérience et les capacités professionnelles lui permettent d'assurer occasionnellement les fonctions: de chef de bord.

Contremaître chef de bord

1er échelon - Le rôle du contremaître chef de bord consiste à prévoir, organiser, commander, coordonner et contrôler le travail de l'ensemble du personnel placé sous son autorité à bord. Il doit contribuer, dans la limite de ses fonctions, à la protection du personnel, du matériel et de la marchandise. Transmet les ordres du chef de quai ou de son adjoint et veille à leur donner exécution.

Coordonne les réserves prises contre le bord. A une connaissance parfaite de la manutention et des apparaux du bord et en particulier des travaux délicats à la bigue. Instruit les chefs d'équipe placés sous ses ordres.

2ème échelon - Contremaître chef de bord particulièrement qualifié ayant donné entièrement satisfaction à l'échelon précédent. Assure l'instruction des chefs d'équipe, se familiarise avec le travail de l'adjoint du chef de quai et assure occasionnellement son intérim.

Contremaître chef de dock

1er échelon - Le contremaître chef de dock est l'agent de maîtrise chargé d'assurer soit par lui-même, soit avec l'aide de pointeurs, les opérations de réception des marchandises. Ces opérations impliquent essentiellement l'exécution des tâches suivantes : dénombrement et reconnaissance des marchandises. Formulation de réserves appropriées. Répartition des marchandises sur les aires de stockage sur terre-pleins et hangars. Classement par lots distincts, couverture, maintien constant d'une liaison étroite avec le contremaître du navire en vue de faciliter la mise à bord ou à terre des marchandises dans un ordre rationnel.

2ème échelon - Contremaître chef de dock particulièrement qualifié, ayant donné entière satisfaction à l'échelon précédent.

Magasinier responsable du dock, du terre-plein

Assure le contrôle du mouvement des marchandises débarquées ou embarquées.

Veille au bon état de conservation des marchandises. Délivre les marchandises aux réceptionnaires porteurs de connaissement ou de "bons à livrer" contre un "bon de livraison". Veille notamment à la bonne livraison des véhicules dûment munis de leurs clés.

Signe les listes de valeurs. Fait enfermer dans un local spécial toute marchandise de valeur ou marchandise fouillée. Suit les manifestes des navires et prépare les feuilles de différence. Fait signer les "bons d'embarquement' par le Second Capitaine pour les marchandises exportées ou réexportées. Prévient le chef magasinier de toute différence aux manifestes. Responsable du personnel de son dock. Assure personnellement l'ouverture principale du dock avec le douanier responsable.

Chef d'atelier

Agent de maîtrise d'une qualification égale ou supérieure à celle prévue à la 7ème catégorie, responsable d'un atelier assurant l'entretien et la réparation des véhicules et des engins de manutention de tous genres.

Contrôleur de quai

Agent de maîtrise, pointe, contrôle et établit les éléments de paye de l'ensemble du personnel de manutention portuaire. Procède à l'embauche des ouvriers dockers, rend compte des absences, assure le recrutement de la main-d'œuvre en brousse, centralise la partie administrative et assure une liaison constante avec le chef de quai et le délégué de la Direction dont il dépend.

Adjoint au chef de quai

Contremaître chef de bord ayant plusieurs années d'activité ou reconnu par sa grande expérience et ses capacités professionnelles, capable de remplacer le chef de quai.

Adjoint au chef magasinier

Responsable de la bonne tenue des divers registres. Veille notamment au classement des connaissements dûment apurés. Tient le cahier des manifestes, contrôle le report correct des indications des carnets de livraison sur les connaissements du cahier de manifeste. Tient le cahier des « feuilles de différence ».

Centralise toutes les informations sur les différences constatées dans les docks avec les manifestes et informe l'agence pour les rectificatives douanières.

Etablit les constats d'avarie, se met en relation avec les P. & T. pour tout ce qui concerne les sacs de dépêches et postaux. Remplace le chef magasinier en cas d'empêchement de celui-ci.

Chef de quai

Assure la liaison avec le responsable du service acconnage. Organise le travail de l'ensemble du personnel à bord et à quai. Procède à l'embauche des ouvriers dockers. Assure la bonne exécution du travail des ouvriers suivant les directives qui lui sont données par le cadre dont il dépend directement.

Organise les opérations commerciales des navires à bord et à terre.

Assure la liaison avec l'atelier chargé des engins. Coordonne le recrutement de la main-d'œuvre. A la responsabilité de l'exécution de travaux importants.

Chef magasinier

Responsable de l'ensemble des opérations de réception, conservation et livraison des marchandises. Responsable des mouvements des marchandises entre Nouméa et Doniambo et des formalités de transfert. Responsable des réexportations en transbordement (pointage, classement, formalités douanières) dont il a fait tenir registre. Responsable des entreposages des marchandises frigorifiques en souffrance à l'OCEF ou autre entrepôt et assure les formalités douanières nécessaires. Contrôle et contresigne les fiches de main-d'œuvre fournies par l'acconnage. Contrôle et contresigne tout bon de main d'œuvre en régie, location de véhicules ou engins de levage, etc... Désigne et fait préparer le ou les docks qui recevra ou recevront les navires annoncés et prévient la douane des ouvertures « hors cloche » à prévoir. Responsable de la propreté des docks et terre-pleins. Responsable des mouvements des containers pleins ou vides. Responsable de la bonne exécution des « réquisitions » présentées par la direction du port.

CHAPITRE XIV - SALAIRES DE BASE

Article 95 : Salaires de base dockers au 1er octobre 1984

- Manœuvre spécialisé : 570 F.
- Ouvrier spécialisé 1ère catégorie : 615 F.
- Ouvrier spécialisé 2ème catégorie : 652 F.
- Ouvrier professionnel 1ère catégorie : 670 F.

Article 96 : Salaires de base du personnel de la manutention portuaire au 1er octobre 1984

Catégories	Echelons	Salaires de base
1. Personnel ouvrier		
1ère catégorie	-	87 364 F.
2ème catégorie	1er échelon	91 615 F.
	2ème échelon	95 814 F.
3ème catégorie	-	104 213 F.
4ème catégorie	1er échelon	116 865 F.
	2ème échelon	121 065 F.
	3ème échelon	123 883 F.
5ème catégorie	1er échelon	129 518 F.
	2ème échelon	133 373 F.
6ème catégorie	-	142 175 F.
7ème catégorie	1er échelon	150 576 F.
	2ème échelon	157 053 F.
2. Personnel Agents de maîtriser		
Elève d'équipe	1er échelon	110 849 F.
	2ème échelon	124 683 F.
Chef d'équipe et arrimeur - arrimeur	-	133 973 F.
Chef d'équipe	1er échelon	133 973 F.
	2ème échelon	143 658 F.
	3ème échelon	148 604 F.
Contremaître Chef de bord	1er échelon	158 089 F.
	2ème échelon	167 980 F.
Contremaître Chef de dock	1er échelon	158 089 F.
	2ème échelon	167 980 F.
Magasinier responsable de dock ou terre-plein	-	158 089 F.
Chef d'atelier	-	171 886 F.
Contrôleur de quai	-	171 886 F.
Adjoint Chef de quai	-	186 715 F.
Adjoint Chef magasinier	-	186 715 F.
Chef de quai	-	204 777 F.
Chef magasinier	-	204 777 F.

3. Mensualisation - taux horaire

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le taux horaire pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en divisant la rémunération mensuelle définie au premier paragraphe ci-dessus par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalence, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 59.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

4. Révision des salaires de base

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour négocier les salaires de base, conformément aux dispositions de l'article L. 132.12 rappelées à l'article 58.

N.B. : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 333-1 à Lp. 333-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE XV - PRIMES ET INDEMNITES

Article 97 : Ancienneté

Les salariés percevront une prime d'ancienneté calculée en fonction de leur temps de présence, continu ou discontinu, dans l'entreprise ou l'établissement suivant les taux ci-dessous :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- + 1 % par année à compter de la quatrième année jusqu'à la dix-huitième incluse.

La durée du service sera décomptée à partir du 1er janvier précédant l'embauche pour les employés engagés au cours du premier semestre et du 1er janvier suivant l'embauche pour ceux engagés au cours du deuxième semestre.

Article 98 : Travaux pénibles - insalubres - explosifs

1. Lorsque les travailleurs exécuteront effectivement des travaux anormalement pénibles et insalubres, ils bénéficieront d'une prime horaire de 55 francs (valeur août 1984).

Cette prime sera révisée une fois par an en même temps que les salaires de base (article 58).

2. Lorsque les travailleurs manutentionneront effectivement du ciment non palettisé, une prime horaire de 100 francs leur sera attribuée.

Cette prime fixe n'est pas cumulable avec la prime définie au premier alinéa.

3. Lorsque les travailleurs manutentionneront effectivement des explosifs, ils bénéficieront d'une prime horaire de 100 francs.

Article 99 : Prime de fin d'année

Une gratification de fin d'année ou prime d'assiduité sera distribuée annuellement par l'employeur.

Son mode de répartition pourra être déterminé par accord d'établissement.

AVENANT INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES DU 20 SEPTEMBRE 1984

Article 1 : Champ d'application

1 - Sont considérés comme ingénieurs ou cadres ou assimilés les personnels qui répondent aux deux conditions suivantes :

A - posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant :

• soit d'études sanctionnées par un des diplômes de l'enseignement supérieur énumérés au (1) ci-dessous ;

• soit d'une expérience professionnelle prouvée qui leur donne des connaissances et des capacités équivalentes.

B - occuper, dans l'entreprise, des fonctions où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises et qui comportent généralement des responsabilités, de l'initiative et du commandement.

2 - Ne relèvent pas du présent avenant :

Les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations ci-dessus, lorsque :

- ou bien ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale ;

- ou bien ils occupent, aux termes de leur contrat de travail, des fonctions du ressort normal des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise.

Ne sont également pas visés, les directeurs salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires ou la prospérité de l'entreprise, les voyageurs représentant et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par le titre V du livre VII du code du travail.

N.B. : (1). Ecoles d'ingénieurs délivrant un diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat,
. Institut Supérieur des Affaires,
. Ecole des Hautes Etudes Commerciales,
. Ecoles Supérieures de Commerce et d'Administration des Entreprises,
. Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales,
. Instituts Supérieurs d'Etudes Politiques,
. Agrégations, Doctorats, Diplômes d'Etudes Approfondies, diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées,
. Maîtrise et Licences en quatre ans délivrés par les Universités françaises,
. Diplôme d'Etudes Supérieures d'Economie du Conservatoire National des Arts et Métiers,
. Diplôme d'Etudes Supérieures de Technologie du Conservatoire National des Arts et Métiers.

Article 2 : Engagement

Avant l'entrée en fonction d'un ingénieur, cadre ou assimilé, celui-ci reçoit une lettre d'engagement indiquant :

- la fonction à occuper et le lieu où elle s'exercera ;

- la classification et le coefficient hiérarchique par référence à la classification professionnelle ;

- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue ;

- les éléments essentiels de la rémunération convenue ;

- éventuellement l'énumération des avantages en nature et les autres clauses particulières.

L'agent accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Article 3 : Période d'essai - Engagement à durée indéterminée

La durée normale de la période d'essai est fixée, renouvellement compris, à trois mois.

Durant la période d'essai, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis, ni indemnité d'aucune sorte.

Article 4 : Notification individuelle

Dans un délai de six mois à dater de la signature de cet avenant, tout ingénieur, cadre ou assimilé en fonction recevra une notification écrite qui lui précisera sa position, conformément aux dispositions de l'article 2, sauf si cette position lui a déjà été indiquée par écrit.

Cette notification ne pourra pas entraîner une minoration du coefficient déjà acquis par l'ingénieur, le cadre ou l'assimilé, dans l'entreprise.

Article 5 : Modification du contrat de travail

1 - Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments de l'article 2 fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

En cas de mutation, il est recommandé, dans la mesure du possible, de tenir compte des obligations scolaires des enfants de l'intéressé.

2 - En cas de mutation entraînant un changement de résidence, l'ingénieur, le cadre ou assimilé dispose d'un délai de réflexion d'un mois, avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

A l'expiration de ce délai, si l'intéressé n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

3 - Dans le cas d'un refus par l'intéressé de la notification d'un élément essentiel de la lettre d'engagement, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur qui devra verser à l'intéressé les indemnités due en cas de licenciement.

4 - Les dispositions des paragraphes 2° et 3° concernant la mutation ne jouent pas au cas où le contrat d'embauche de l'ingénieur, du cadre ou de l'assimilé indique que la nature de ses fonctions peut l'appeler à changer de lieu de travail.

Article 6 : Rémunération

La rémunération de l'ingénieur, du cadre ou assimilé est déterminée en fonction des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le forfait global comprend la rémunération de toutes les heures de travail effectif, y compris les heures supplémentaires éventuelles. En particulier, si les fonctions de l'ingénieur, du cadre ou assimilé l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, jours fériés, sa rémunération en tiendra compte.

En règle générale, sa rémunération doit être calculée de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

L'employeur, lors de l'engagement, doit communiquer les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue.

Article 7 : Maladie - Accidents

1 - Dans le cas où l'organisation du service impose l'engagement d'un remplaçant, celui-ci doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

2 - En cas d'absence prolongée pour une maladie ou un accident, le licenciement du cadre ne pourra avoir lieu avant l'expiration du délai de 6 mois dès lors qu'il justifie de 3 mois de présence effective dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail, sauf survenance de l'âge auquel le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite sans abattement.

Le délai de protection est majoré de :

- 1 mois après 8 ans de présence ;

- 2 mois après 12 ans de présence ;

- 3 mois après 15 ans de présence.

3 - Si l'indisponibilité se prolonge au-delà de la période de protection ci-dessus, l'employeur pourra notifier le licenciement par lettre recommandée en respectant la procédure légale de licenciement.

Article 8 : Préavis réciproque - Rupture du contrat de travail

1 - La durée du préavis réciproque est fixée à trois mois, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

2 - La rupture du contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, par l'une ou l'autre des parties, se fait conformément aux prescriptions législatives en la matière.

3 - Quand un ingénieur, un cadre ou assimilé congédié trouve un emploi avant l'expiration du délai congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis à condition, sauf accord entre les parties, d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5 ci-après.

4 - Quand un ingénieur, un cadre ou assimilé démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.

5 - Pendant la période de préavis, l'ingénieur, le cadre ou assimilé congédié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera en accord avec la Direction.

Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

Article 9 : Indemnité de licenciement

Il est alloué aux ingénieurs, cadres ou assimilés congédiés après deux ans d'ancienneté, sauf en cas de faute lourde ou faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit en fonction de la durée du service continu dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5ème de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de 7 ans d'ancienneté : 3/5ème de mois par année d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement résultant des deux alinéas ci-dessus ne peut dépasser la valeur de 10 mois de traitement.

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Article 10 : Caisse de retraites des ingénieurs, cadres ou assimilés

Les cadres sont affiliés à une Caisse de retraite complémentaire.

Fait à Nouméa, le 20 septembre 1984

Pour l'U.N.I.M.A.P.
- M. MULLER Patrice
- M. TROMPAS Georges

Pour les agents consignataires
- M. LE GOUEFF Philippe
- M. CUBADDA Henri

Pour la Fédération Patronale
- Mme BEUSTES Annie

Pour l'U.S.O.E.N.C.
- M. MENNESSON Guy
- M. LELEI Souké Jean

Pour l'U.T.R.A.M.A.P.
- M. DEROCHE Charles
- M. MEYER Claude
- M. MAMOON Philippa