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

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT »

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EXPLOITATIONS FORESTIERES ET ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT »

ARRETE N° 2864 DU 23 OCTOBRE 1984 PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET DES ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT 6

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 7

Article 1 : Objet - champ d'application 7
Article 2 : Durée 7
Article 3 : Dénonciation 7
Article 4 : Révision 7
Article 5 7
Article 6 : Interprétation de la Convention Collective 8

CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL 9

Article 7 9
Article 8 9
Article 9 9
Article 10 : Affichage syndical 9
Article 11 : Sections syndicales 9
Article 12 9
Article 13 : Délégués syndicaux 9
Article 14 : Licenciement d'un délégué syndical 9
Article 15 : Congé de formation syndicale 9

CHAPITRE III - DELEGUES DU PERSONNEL 11

Article 16 11
Article 17 11
Article 18 11
Article 19 : Nombre de délégués 11
Article 20 : Élections 11
Article 21 : Fonctionnement 11
Article 22 : Licenciement des délégués du personnel 12

CHAPITRE IV - COMITE D'ENTREPRISE 13

Article 23 13
Article 24 13

CHAPITRE V - PROCEDURE DE CONFLIT COLLECTIF 14

Article 25 14
Article 26 14
Article 27 14
Article 28 14
Article 29 14
Article 30 14
Article 31 14

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RECRUTEMENT 15

Article 31 : Recrutement 15
Article 32 15
Article 33 15
Article 34 : Période d'essai 15
Article 35 : Visite médicale préalable à l'embauche 15
Article 36 : Travail à temps partiel 15
Article 37 : Règlements et consignes en vigueur dans les exploitations 15

CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL 16

Article 38 : Durée légale 16
Article 39 : Horaires individualisés 16
Article 40 16
Article 41 : Majoration pour heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et les jours fériés 16
Article 42 : Modulation de l'horaire de travail 16
Article 43 : Contingent annuel d'heures supplémentaires 16
Article 44 : Repos compensateur 17
Article 45 17
Article 46 17
Article 47 : Travaux consécutifs de 8 heures 17
Article 48 18
Article 49 : Récupération 18

CHAPITRE VIII - CONDITIONS DE REMUNERATION 19

Article 50 : Egalités des rémunérations 19
Article 51 : Classifications professionnelles 19
Article 52 : Salaires de base 19
Article 53 : Prime de productivité 19
Article 54 : Prime d'ancienneté 19
Article 55 : Rémunérations forfaitaires 19
Article 56 : Paiement des salaires 19
Article 57 : Bulletins de paie 19
Article 58 : Abattements spéciaux 19

CHAPITRE IX - DEPLACEMENT - TRAJET - MISSIONS 21

Article 59 21

CHAPITRE X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 22
1 - Les congés payés 22
Article 60 : Droit à congé payé 22
Article 61 : Congés particuliers 22
Article 62 : Année de référence - Travail effectif 22
Article 63 : Période légale des congés payés 23
Article 64 : Indemnité de congé payé 23
Article 65 : Incidence d'un jour férié 24
Article 66 : Maladie pendant les congés 24
Article 67 24
2 - Les jours fériés 24
Article 68 : Jours fériés payés 24
Article 69 25
Article 70 : Maladies et accidents non professionnels 25
Article 71 : Accidents du travail et maladies professionnelles 25
Article 72 : Congés exceptionnels et autorisations d'absences 25
Article 73 : Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale 26
Article 74 : Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse 26
Article 75 : Protection de la maternité 27
Article 76 : Congé d'éducation des enfants 27
CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE 28
Article 77 28
Article 78 : Vêtements de protection 28
CHAPITRE XII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 29
Article 79 : Contrat à durée déterminée - Contrat à la tâche 29
Article 80 : Contrat à durée indéterminée 29
Article 81 : Préavis réciproque 29
Article 82 : Indemnité de licenciement 29
Article 83 : Départ au Service National Actif 29
Article 84 : Difficultés économiques 29
Article 85 : Ordre des licenciements 30
Article 86 : Indemnité de départ à la retraite 30
CHAPITRE XIII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES 31
CHAPITRE XIV - EVOLUTION A L'INTERIEUR DE CHAQUE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE 32
CHAPITRE XV - MENSUALISATION 33
Article 87 : Bénéficiaires 33
Article 88 : Paiement au mois 33
Article 89 : Jours fériés 33
CHAPITRE XVI - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE 34
Article 90 : Apprentissage 34
Article 91 : Perfectionnement professionnel - Formation professionnelle continue 34
ARRETE N° 442 DU 17 FEVRIER 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 15 JUILLET 1986 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET DES ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT 35

Arrêtés d'extension	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 2864 du 23 octobre 1984 portant extension de la convention collective des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut (p. 1888).	1	6314	30-10-1984	1888	Voir...	Convention collective des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut du 13 avril 1984
Arrêté n° 442 du 17 février 1987 portant extension de l'avenant n° 1 à l'Accord professionnel des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut (p. 300).	1	6468	03-03-1987	300	Voir...	Avenant n° 1 du 15 juillet 1986

ARRETE N° 2864 DU 23 OCTOBRE 1984 PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET DES ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT

Article 1

Les dispositions de la Convention Collective des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut conclue le 13 avril 1984 entre les représentants des Employeurs et des Salariés sont rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention.

Article 2

Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le présent arrêté sera enregistré, publié au Journal Officiel du Territoire et communiqué partout où besoin sera.

CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET DES ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet - champ d'application

La présente convention, conclue en application de l'ordonnance n° 82-1114 du 23 Décembre 1982, a pour objet de régler les rapports entre les dirigeants des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut, exerçant en Nouvelle-Calédonie et les salariés de ces exploitations dont l'activité principale relève du secteur agricole.

Sont considérés comme travaux relevant des exploitations de bois :

a) les travaux d'abattage, ébranchage, éhoupage, débardage sous toutes ses formes les travaux précédant et suivant normalement ces opérations tels que débroussaillage, nettoyage des coupes ainsi que le transport de bois effectué par l'entreprise qui a procédé à tout ou partie des opérations précédentes ;

b) lorsqu'ils sont effectués sur le parterre de la coupe, les travaux de façonnage, de conditionnement des bois, de sciage et de carbonisation, quels que soient les procédés utilisés.

Ces travaux conservent le caractère agricole lorsqu'ils sont effectués en dehors du parterre de la coupe par une entreprise ou une section d'entreprise dont l'activité principale est l'exploitation forestière ou la production de bois brut de sciage, injection des bois, séchage, ébauchage et façonnage du bois, articles agricoles en bois.

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

1 - La présente convention peut être dénoncée 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 Lp. 334-9 du code du travail, 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.

Article 4 : Révision

La présente convention pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisée moyennant un préavis de deux 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 quinze 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

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.

La commission est composée de représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la convention, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de celle-ci.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales 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 aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail.

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 ou exploitations forestières 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 au lieu 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.

Article 9

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 10 : 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 de l'exploitation.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'exploitation dans l'enceinte de celle-ci 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 de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 11 : Sections syndicales

Chaque syndicat représentatif au niveau territorial 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 12

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 des articles Lp. 323-20 et Lp. 323-21 du code du travail.

Article 13 : 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.

La désignation de ces délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions des articles Lp. 342-46, Lp. 342-47 et Lp. 342-49 du code du travail.

Article 14 : Licenciement d'un délégué syndical

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

Article 15 : 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 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 représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

CHAPITRE III - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 16

Dans les exploitations forestières 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 17

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 les 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.

Article 18

De plus, dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés si l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, 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 : Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé conformément aux prescriptions réglementaires en la matière.

Article 20 : Élections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités prévues dans le code du travail.

Article 21 : Fonctionnement

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément à la législation territoriale en vigueur.

Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués

Le Chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

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 le 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'entrave 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 syndical

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.

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 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.

Article 22 : Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au respect de la procédure prévue par le code du travail.

CHAPITRE IV - COMITE D'ENTREPRISE

Article 23

Les exploitations forestières employant au moins cinquante salariés doivent constituer un comité d'entreprise.

Article 24

La composition du comité d'entreprise, les élections, la mission, le fonctionnement du comité d'entreprise découlent des dispositions législatives et réglementaires applicables sur le Territoire.

DTENCNUMERICOS

CHAPITRE V - PROCEDURE DE CONFLIT COLLECTIF

Article 25

Pour résoudre tout différend collectif pouvant surgir entre les travailleurs et les exploitants forestiers, les parties conviennent de se conformer obligatoirement à la procédure suivante.

Article 26

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 ce faire, le différend devra faire l'objet d'une notification à l'employeur, notification précisant les motifs du différend.

Article 27

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.

Il est institué une commission paritaire de conciliation comprenant des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou 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 appartenant à 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 trois jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

La non comparution de la partie qui a instruit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 28

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 29

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.

Article 30

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 31

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 des conflits collectifs du travail (médiation - arbitrage).

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 31 : Recrutement

Le recrutement du personnel s'effectue selon les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sur le Territoire.

Les exploitations forestières sont tenues de porter à la connaissance de l'Office du Travail :

- tout embauchage ;

- tout débauchage.

Elles conservent la faculté de recourir directement aux opérations d'embauchage sous réserve des dispositions réglementaires en vigueur.

Les employeurs peuvent exiger l'exécution d'une épreuve professionnelle préalablement à tout engagement.

Article 32

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il est constaté par écrit.

Le contrat peut être conclu :

- pour une durée indéterminée ;

- pour une durée déterminée ou pour une tâche précise.

Article 33

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter la définition précise de son objet et les mentions obligatoires prévues par la réglementation en la matière. Il a pour terme l'échéance de la date de fin de contrat initialement prévue ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié.

Article 34 : Période d'essai

Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée comporte une période d'essai qui ne constitue pas un engagement ferme.

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

- quinze jours pour les manœuvres et les ouvriers spécialisés ;

- un mois pour les ouvriers professionnels, qualifiés et employés ;

- trois mois pour les agents d'encadrement : agents de maîtrise et cadres.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité d'aucune sorte.

Article 35 : Visite médicale préalable à l'embauche

Tout travailleur doit subir une visite médicale avant son embauche 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.

Article 36 : Travail à temps partiel

Lorsque des contrats de travail à temps partiel sont proposés à des travailleurs des exploitations forestières, ils doivent être écrits et mentionner notamment la durée hebdomadaire du travail, sa répartition, ainsi que la limite dans laquelle des heures complémentaires peuvent être demandées par l'exploitant forestier.

Ces contrats peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée et peuvent comporter une période d'essai dont la durée est fixée à l'article 34.

Sauf stipulations expressément prévues par le contrat, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, calculés le cas échéant, proportionnellement aux périodes d'emploi et sur la base des salaires perçus ou des horaires pratiqués par le travailleur occupé à temps partiel.

Article 37 : Règlements et consignes en vigueur dans les exploitations

Le travailleur est soumis aux conditions de travail et aux règlements en vigueur dans l'exploitation où il travaille, dès qu'il est embauché.

L'employeur est tenu de faire connaître à l'embauche, les directives et les consignes relatives à l'organisation du travail et à la sécurité et, s'il y a lieu, le règlement en vigueur dans l'entreprise.

Elle est régie conformément aux dispositions législatives en vigueur en agriculture adaptées aux exploitations de bois.

Elle ne concerne pas les travailleurs qui jouissent d'une indépendance complète dans l'exécution de leur travail, effectué à la tâche, aux heures choisies par eux et hors de tout contrôle de présence de la part de l'employeur.

Article 38 : Durée légale

La durée légale du travail est fixée à 39 heures par semaine. La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures sauf dérogations prévues par les règlements d'application de la législation sur la durée du travail en secteur agricole.

Répartition des horaires de travail

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.

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

Article 39 : Horaires individualisés

Les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail pour répondre aux demandes de certains travailleurs.

Dans ce cas, le Comité d'entreprise, s'il existe, ou les délégués du personnel, ne doivent pas s'y opposer et l'Inspecteur du Travail doit en être préalablement informé.

Dans les exploitations qui ne disposent pas de représentants du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'Inspecteur du Travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 6 heures, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

L'adoption d'horaires individualisés doit maintenir le temps de travail journalier dans la limite de 10 heures conformément à l'article 38.

Article 40

Sous réserve des dispositions de l'article 39, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire 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.

Article 41 : Majoration pour heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et les jours fériés

Pour le personnel travaillant selon le régime général, à l'exclusion du personnel posté pour lequel la contrainte que constitue le fait de changer de poste est rémunérée par une prime spéciale, les heures supplémentaires :

- effectuées la nuit entre 22 heures et 5 heures sont majorées de 100 % ;
- effectuées les jours fériés et les dimanches sont majorées de 75 %.

Article 42 : Modulation de l'horaire de travail

La durée hebdomadaire normale de travail des exploitations forestières peut varier à condition que, sur une période de douze mois consécutifs, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale (art. 38).

Dans ce cas, seules les heures de travail effectuées au-delà de cette durée moyenne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 43.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine donnent lieu aux majorations prévues à l'article 40 et aux repos prévus aux 1er et 2ème alinéas de l'article 44 ci-après.

Article 43 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué de plein droit au sein des exploitations forestières est de 200 heures par personne.

L'utilisation de ces heures doit être effectuée après information, s'ils existent, du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

Sauf dérogations exceptionnelles accordées par l'Inspection du Travail, la durée maximum moyenne du travail sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures, avec une durée maximum hebdomadaire de 48 heures.

Article 44 : Repos compensateur

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

- Dans les exploitations 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 ;

- Dans toutes les exploitations, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 200 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 ne leur étant pas applicable.

Le repos acquis au titre des heures supplémentaires effectuées ci-dessus peut être pris par journée entière, chacune étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur, ou par demi-journée (4 heures), à la convenance du salarié.

Article 45

I. Prolongation pouvant être utilisée de façon permanente

La durée du travail effectif peut être prolongée, dans la limite de quatre heures par semaine, pour les travaux et dans les conditions indiquées ci-après :

1) Travail des conducteurs de tracteurs et de machines automotrices : une demi-heure au maximum par jour ;

2) Travail des conducteurs de véhicules hippomobiles : une heure au maximum par jour ;

3) Travaux de chargement ou de déchargement à effectuer dans les délais de rigueur, dans le cas où la dérogation serait nécessaire et suffisante pour l'achèvement desdits travaux dans ledit délai : deux heures au maximum par jour ;

4) Travail du personnel de maîtrise et des chefs d'équipe pour la préparation des travaux exécutés dans la scierie ou sur le parterre de la coupe : une heure au maximum par jour ;

5) Travaux qui une fois commencés doivent être nécessairement achevés pour des raisons d'ordre technique : deux heures au maximum par jour.

II. Prolongations temporaires

La durée du travail effectif peut également être prolongée, à titre temporaire, pour les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise. Cette faculté est illimitée pendant un jour au choix du Chef d'entreprise et ne doit pas dépasser deux heures les jours suivants.

III. Les heures effectuées au titre des paragraphes I et II ci-dessus ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires lorsqu'elles sont exécutées au-delà de la durée de travail effectif de 39 heures par semaine.

Celles effectuées au titre du paragraphe I n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire moyenne. Celles effectuées au titre du paragraphe II n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée maximale.

Article 46

I. Travaux continus ou à caractère continu

Travail en continu : En équipes successives 24 heures sur 24 tous les jours de la semaine.

Les travaux en continu, dans la limite de la durée moyenne légale bénéficient d'une majoration spéciale de 10% exclusive des majorations pour travail de nuit et de dimanche. Le travail les jours fériés chômés étant majoré à 75 %.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire peut être différé sous réserve que le nombre de repos de 24 heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans la période de travail considérée et que chaque salarié ait le plus possible de repos le dimanche.

II. Travaux en équipes successives

Lorsque le travail organisé en équipes successives comporte habituellement un travail de nuit effectué entre 22 heures et 5 heures, et à la condition que le nombre d'heures de nuit soit au moins égal à 6, il est attribué une majoration d'incommodité égale à 15 % du salaire de base au personnel en poste de nuit.

III. En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition du Service de l'Inspection du Travail.

Article 47 : Travaux consécutifs de 8 heures

Dans les cas exceptionnels où il est demandé 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 un arrêt pour le « casse-croûte » dont 15 minutes payées au tarif des heures normales de travail.

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.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le système de travail dit « journée continue » est adopté d'accord-parties au sein d'une entreprise, afin de réduire sensiblement le temps de repos à la mi-journée et permettre au personnel de terminer plus tôt leur journée.

Article 48

L'horaire de travail retenu dans chaque exploitation conformément aux disposition précédentes s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que les périodes d'inaction pour le personnel de gardiennage des locaux et les préposés des services d'incendie pour lesquels la durée de présence correspondant à 39 heures de travail effectif est fixée comme suit :

- personnel de gardiennage de locaux ou d'installation : cinquante heures ;
- préposés des services d'incendie : quarante-deux heures.

Article 49 : Récupération

Les heures perdues au-dessous de la durée hebdomadaire de 39 heures de travail effectif dans tout ou partie de l'exploitation pourront donner lieu à récupération dans les conditions suivantes :

- 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 ;
- 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 ;
- Pour cause de morte-saison dans les 12 mois à partir de la baisse saisonnière d'activité.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder 200 heures par an, par personne.

L'accomplissement des heures de récupération ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour ni de plus de huit heures par semaine sauf autorisation de l'Inspecteur du Travail.

Les heures de récupération sont payées au taux normal aux travailleurs concernés par l'interruption de travail.

CHAPITRE VIII - CONDITIONS DE REMUNERATION

Article 50 : Egalités des rémunérations

Lorsque les conditions de travail, la qualification professionnelle et le rendement sont identiques, il ne peut y avoir aucune différence de rémunération entre les travailleurs en raison de leur sexe, ethnie ou religion.

Article 51 : Classifications professionnelles

Le classement des travailleurs est effectué d'après les classifications professionnelles et les emplois figurant au chapitre XIII de la présente convention.

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 ou de leurs équivalences, exigés.

Article 52 : Salaires de base

Les salaires de base correspondant aux classifications professionnelles des ouvriers, employés et agents de maîtrise des exploitations forestières sont fixés par les barèmes figurant au chapitre XIV de la présente convention.

Ces salaires de base sont revus conformément aux dispositions mentionnées également au chapitre XIV de la présente convention.

Article 53 : Prime de productivité

Une prime de productivité mensuelle est instituée et attribuée à tout le personnel ouvrier et employé des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut.

Le mécanisme de cette prime payée sur la base des heures effectives de travail sera déterminé par des accords d'établissement, au plus tard au terme de l'année qui suit la conclusion de la présente convention.

Si dans ce délai, aucun accord n'a pu être conclu au sein de l'entreprise, la prime sera déterminée sur la base de 15 fois le taux horaire du manœuvre spécialisé.

Article 54 : Prime d'ancienneté

Les travailleurs des exploitations ayant signé un contrat à durée indéterminée percevront une prime d'ancienneté ainsi calculée :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;

- plus 1 % par année pour compter de la quatrième jusqu'à la vingtième année incluse.

Ces taux seront appliqués sur les salaires de base calculés conformément à l'article 52.

La durée du service sera décomptée à partir du 1er janvier précédant la date d'entrée dans l'entreprise pour les travailleurs engagés au cours du premier semestre et du 1er janvier suivant la date d'entrée dans l'entreprise pour ceux engagés au cours du deuxième semestre.

Article 55 : Rémunérations forfaitaires

Lorsque les travailleurs occuperont les fonctions relevant d'un niveau élevé d'agents responsables, 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 par écrit à l'intéressé les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires, la rémunération globale étant calculée de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

Article 56 : Paiement des salaires

Le paiement des salaires s'effectue conformément aux prescriptions législatives et réglementaires.

Les salaires doivent être payés au plus tard 8 jours après la fin de chaque mois de travail ouvrant droit au salaire.

Article 57 : Bulletins de paie

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.

Article 58 : Abattements spéciaux

1. 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 les 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 17 ans ont la garantie du salaire minimal de la catégorie à laquelle ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement :

- moins de 16 ans : 20 % ;

- moins de 17 ans : 10 %.

Cet abattement sera automatiquement supprimé lorsque le jeune travailleur aura six mois de pratique dans l'emploi qui lui est confié.

2. Aptitude physique réduite

Les travailleurs handicapés au sens des articles Lp. 471-2 et Lp. 471-3 du code du travail qui peuvent être employés au sein d'une entreprise relevant de la présente convention sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires particulières à leur catégorie.

Sous réserve de ces dispositions, 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 - DEPLACEMENT - TRAJET - MISSIONS

Article 59

Est considéré comme lieu juridique du travail, le centre pour lequel le salarié a été embauché.

1/ Trajet :

Au-delà d'une durée moyenne (aller-retour) d'une demi-heure par trajet, le temps de déplacement pour se rendre du point de rassemblement aux chantiers est payé à demi-salaire, quel que soit le mode de transport.

2/ Déplacement - Missions :

Les déplacements hors du lieu juridique du travail nécessités par le service ne doivent pas entraîner, pour le salarié, une dépense supplémentaire.

Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile alors qu'il le faisait habituellement, les frais normaux de transport, de coucher ou de nourriture sont à la charge de l'employeur. Dans la mesure où l'employeur n'est pas à même d'assurer l'hébergement, la nourriture ou le transport, ces frais normaux seront remboursés par l'employeur sur présentation des justificatifs et conformément à des modalités spécifiques à chaque entreprise. En outre, le temps de déplacement sera rémunéré à tarif normal.

Pour les missions de longue durée à l'intérieur de la Grande-Terre, il sera accordé à l'employé un voyage aller et retour pris sur les jours non ouvrés dans les conditions suivantes :

- toutes les semaines si le lieu de déplacement ne dépasse pas 50 Km ;
- toutes les quinzaines, de 50 à 100 Km ;
- tous les mois pour les distances de 100 à 500 Km.

Dans les cas d'élections municipales ou législatives, élections des délégués du personnel ou autres élections à caractère officiel, l'employeur facilitera le déplacement de son personnel dans toute la mesure du possible.

Pour certaines fonctions, le contrat de travail ou des accords d'entreprise peuvent prévoir que les déplacements font partie des conditions de travail et sont indemnisés forfaitairement.

CHAPITRE X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 - Les congés payés

Article 60 : Droit à congé payé

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.

Article 61 : Congés particuliers

2.1. **Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans** :

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 1er 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 congés qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

2.2. **Femmes âgées de moins de 21 ans** :

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 1er 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.

Article 62 : Année de référence - Travail effectif

3.1. L'**année de référence** ouvrant droit au congé annuel commence le premier janvier.

3.2. 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.

3.3. **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.

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.

3.4. **Définition du travail effectif** :

***** Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination des congés payés :

- les périodes de congé payé de l'année précédente ;
- les congés exceptionnels pour évènements familiaux.

Le cas échéant :

- les « repos compensateurs » éventuellement accordés en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires (art. 44) ;
- les périodes de repos maternité prévues aux articles Lp. 126-1 à Lp. 126-19 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 de maladie et accident dûment constatées, dans la limite des périodes indemnisées, conformément à l'article 70 ;
- 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'animateur de jeunesse.

**** Toutes les autres interruptions, suspensives du contrat de travail, se trouvent exclues.***

Article 63 : Période légale des congés payés

4.1. **Les périodes de congé payé doivent obligatoirement correspondre à des périodes de repos**. Aucun travail rétribué ne peut être accompli durant ces périodes.

L'année de référence se situant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, les congés peuvent être pris à partir du 1er décembre et peuvent être étalés tout au long de l'année qui suit celle ouvrant droit aux congés payés.

4.2. **Durée - Fractionnement du congé** :

- Le congé payé légal ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;

- Le congé payé légal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale 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 douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire ;

Les jours restant dûs 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 4.3.) 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 des articles Lp. 241-17 et Lp. 241-18 du code du travail.

4.3. **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 peut 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 doit obligatoirement être pris chaque année sous peine d'être perdus s'ils ne sont pas pris au cours de l'année qui suit celle d'acquisition.

4.4. **Information des travailleurs** :

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

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

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

Article 64 : Indemnité de congé payé

Elle se calcule au prorata du nombre de jours de congés 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'adapter :

5.1. **Règle du maintien du salaire** : Pendant la durée de son congé payé, 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 congés, 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.

5.2. **Règle du dixième de la rémunération** : L'indemnité de congé correspondant 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 de l'indemnité de congé, les éléments suivants :

- salaire de base correspondant aux périodes de travail effectif ;

- indemnités d'absences ;

- salaire « fictif » correspondant aux périodes de repos ou d'inactivité non indemnisées mais assimilées par la loi à des périodes de travail effectif ;

- sommes versées en contrepartie des services et de la valeur personnelle du travailleur.

Sont exclues de cette assiette, les sommes éventuellement versées aux salariés au titre de la participation aux fruits de l'expansion ou de l'intéressement des entreprises ainsi que :

- les éléments qui correspondent à des remboursements de frais ;

- les éléments destinés à compenser un risque ou un inconvénient qui disparaît pendant le congé.

5.3. **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.

Article 65 : Incidence d'un jour férié

Tout jour férié chômé par les exploitations forestières, 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 exploitations forestières, il n'a aucune incidence sur le cours du congé payé.

Article 66 : Maladie pendant les congés

Deux cas sont à envisager :

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

Dans ce cas, l'intéressé ne peut exiger, à son rétablissement, de prendre, effectivement les jours de congé auxquels il a droit.

Cependant, il conserve la possibilité de prendre effectivement son congé à une date ultérieure à fixer en accord avec le Chef de l'exploitation.

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

6.2. **Le travailleur tombe malade au cours de son congé** : la maladie ne modifie pas le cours de son congé. Le congé ne peut être ni prolongé ni différé, ni donner lieu à une indemnisation du fait de l'employeur.

Article 67

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 64.

2 - Les jours fériés

Article 68 : Jours fériés payés

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

- le 1er janvier ;

- le 1er mai ;

- le 14 juillet ;

- le 11 novembre ;

- le jour de Noël ;

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés. S'ils sont chômés, ils ne peuvent donner lieu à récupération.

Article 69

Ces jours sont payés en cas de perte effective de salaire et si les agents ont travaillé le dernier jour ouvré précédent et le premier jour ouvré suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque ces jours fériés sont travaillés ils donnent lieu à une majoration de salaire conformément à l'article 41.

Article 70 : Maladies et accidents non professionnels

1) **Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident** ne constituent pas une rupture du contrat de travail dans la mesure où :

- elles sont notifiées à l'employeur dans les 48 heures ;
- elles sont dûment constatées par certificat médical.

2) **Pendant la durée de sa maladie**, à partir du premier jour qui suit la date de cessation de la période d'essai, le travailleur aura droit à une garantie de ressource en fonction de son ancienneté, calculée sur les bases suivantes :

- Ancienneté inférieure ou égale à un an : il recevra pendant 15 jours, 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ;
- Ancienneté supérieure à un an et inférieure à 3 ans : il recevra pendant 15 jours, 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les 15 jours suivants, 50 % de cette même rémunération ;
- Ancienneté supérieure à 3 ans et inférieure à 5 ans : il recevra pendant 15 jours, 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les 30 jours suivants, 50 % de cette même rémunération ;
- Les périodes indemnisées seront ensuite augmentées de 15 jours par période de 5 ans avec un taux d'indemnisation correspondant à 50 % de la rémunération habituellement perçue par l'intéressé.

3) **Lors de l'arrêt de travail**, les délais d'indemnisation commencent à courir à partir du quatrième jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail jusqu'au jour où l'assuré est reconnu apte à reprendre un travail.

4) **La garantie de ressource a un caractère complémentaire** de toutes prestations ayant le même objet qui seraient perçues d'un organisme de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance.

Ces indemnisations ne peuvent donc se cumuler avec des indemnisations journalières qui pourraient être versées par la CAFAT.

5) **Maladies ou accidents répétés** : Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, 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 maladies ou accidents ont déjà été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle qui est prévue au deuxième paragraphe.

La rémunération à prendre en considération est celle qui correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans le secteur où il travaille, à l'exclusion d'heures supplémentaires exceptionnelles et primes ou indemnités attribuées en fonction des seules heures effectives de travail ou ayant le caractère de remboursement de frais non engagés du fait de l'absence.

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

Article 71 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par les articles Lp. 127-1 et suivants du code du travail et par les règlements en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Article 72 : Congés exceptionnels et autorisations d'absences

1. **Congés exceptionnels** :

Une autorisation d'absence exceptionnelle sera accordée aux travailleurs ayant trois mois d'ancienneté 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 du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès des père, mère : 1 jour ;

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.

2. **Autorisations d'absences** :

- Fête de l'igname : pris conformément à l'article 32 de l'ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982.

En outre, des autorisations d'absence, 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 du 23 décembre 1982.

3. **Congés pour exercice de fonctions** :

- Fonctions publiques :

3.1. 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 au-delà d'un quota mensuel de 4 heures.

3.2. 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.

3.3. Assesseurs au tribunal du travail : les travailleurs, assesseurs au tribunal du travail peuvent participer aux délibérations de cet organisme. L'indemnisation des heures passées à ces séances est à la charge du Territoire.

3.4. Participation à des organismes paritaires : dans le cas où des salariés d'une même entreprise seraient convoqués à une commission mixte paritaire territoriale constituée par les pouvoirs publics ou décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif dans la limite des horaires habituels de travail des intéressés et déduction faite éventuellement des indemnités qui pourraient être versées à ce titre, par l'organisme concerné.

Dans le cas de prise en charge par l'employeur, les heures perdues pourront donner lieu à récupération dans des conditions à définir d'un commun accord.

- 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'exploitation, 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 Lp. 242-31 du code du travail.

Article 73 : Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale

Voir article 15.

Article 74 : 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 associations sportives de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse.

Article 75 : 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 travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée 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 premier et deuxième enfants : pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci ;

• À partir du troisième 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 aux articles Lp. 126-8 et suivants du code du travail ;

• 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 ;

• 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.

3) 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.

4) Indemnisation des périodes de suspension : Elle est effectuée par la CAFAT, dans la limite de sa réglementation.

Article 76 : Congé d'éducation des enfants

- **Congé postnatal** : Conformément aux articles Lp. 126-30 et suivants du code du travail, 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 son 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 deux cents salariés dans les conditions prévues aux articles Lp. 126-20 à 29 du code du travail.

CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE

Article 77

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 du 23 décembre 1982 et la réglementation particulière spécifique aux exploitations forestières.

Article 78 : Vêtements de protection

Lorsque le port d'un vêtement ou d'un autre accessoire est rendu obligatoire, il doit être fourni par l'employeur et renouvelé dans la limite normale de l'usure.

CHAPITRE XII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 79 : Contrat à durée déterminée - Contrat à la tâche

Le contrat à durée déterminée prend fin :

- à l'échéance du terme fixé lorsque le contrat a été conclu pour une durée fixée d'avance, automatiquement ;

- lorsque la tâche ou l'objet pour lequel le contrat a été conclu est achevé.

Dans ce cas, l'exploitant qui ne souhaite plus renouveler de contrat à la tâche doit le notifier au salarié.

Article 80 : Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à l'initiative du travailleur ou de l'exploitant sous réserve du respect :

1) d'un délai de préavis réciproque conformément à l'article 81 ci-après ;

2) de la procédure de licenciement instituée aux articles L. 122.14 - Lp. 122-3 et suivants du code du travail ;

3) éventuellement d'une indemnité de licenciement conformément à l'article 82 ci-après.

Article 81 : Préavis réciproque

Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre qu'une faute grave commise par le travailleur, la durée du préavis est de :

- deux semaines pour un travailleur ayant une ancienneté inférieure à six mois ;

- un mois pour un travailleur ayant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans ;

- deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté supérieure à deux ans.

Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre l'indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave du salarié.

Durant le préavis, le travailleur est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 16 heures au maximum si le préavis est de deux semaines ;

- 32 heures au maximum si le préavis est de un mois ;

- un jour par semaine si le préavis est de deux mois.

Ces absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de rémunération ; le travailleur qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures d'absence.

Article 82 : Indemnité de licenciement

Lorsque le travailleur compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, il a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement calculée sur la base de 20 heures de salaire par année de service dans l'entreprise.

Article 83 : 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 qui le reprend dans la mesure des possibilités de l'exploitation.

Si la réintégration est possible, le travailleur 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 à l'embauchage durant une année à dater de la libération.

Article 84 : Difficultés économiques

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'exploitant forestier d'envisager un ralentissement d'activité, 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, celui-ci pouvant devenir inférieur à trente-neuf heures ;

2) Modification dans la répartition du travail ;

3) Repos par roulement.

Ces mesures peuvent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise ou seulement à certaines sections ou services.

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 Lp. 122-10 et suivants du code du travail).

Article 85 : Ordre des licenciements

En cas de licenciements collectifs, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront consultés en vue de donner leur avis sur les principes selon lesquels le chef d'exploitation établira la liste du personnel licencié, compte tenu de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté des salariés.

Le personnel ainsi licencié bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage.

Article 86 : Indemnité de départ à la retraite

Les ouvriers quittant volontairement ou non leur entreprise à partir de l'âge auquel ils peuvent prétendre à la retraite sans abattement auront droit à :

- 1 demi-mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi au-delà de 20 ans d'ancienneté.

CHAPITRE XIII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

1. Ouvriers

Catégories	Emplois	Formation ou expérience professionnelle confirmée	Tarif mensuel Base : 169 h. 1er juillet 1986
M.O. Manœuvre Ordinaire	Manutentionnaire Trieur Aide scieur Aide abatteur	-	58 050 XPF
M.S. Manœuvre spécialisé	Ebouteur Aide mécanicien	-	62 120 XPF
O.S. 1 Ouvrier spécialisé	Abatteur Scieur (scie de reprise - scie circulaire) Conducteur d'élévateur	C.A.P.A. Ouvrier d'exploitation forestière	68 750 XPF
O.S. 2 Ouvrier spécialisé	Aide affûteur Conducteur de camion ou bus Scieur (scie de tête)	B.P.A. Productions forestières	72 300 XPF
O.P. 1 Ouvrier Professionnel	Affûteur Mécanicien Soudeur Conducteur polyvalent d'engins mobiles	C.A.P. Mécanique générale	76 900 XPF
O.P. 2 Ouvrier Professionnel	Chef d'équipe scierie ou forêt Mécanicien diéséliste	-	82 900 XPF
O.P. 3 Ouvrier Professionnel	Chef de chantier	-	93 200 XPF

Les chefs d'équipe percevront une prime de 10% du salaire de base de leur catégorie.

2. Employés bureau - Comptabilité

Catégories	Emplois	Formation ou expérience professionnelle confirmée	Tarif mensuel Base : 169 h. 1er juillet 1986
Première catégorie E. 1	Téléphoniste Dactylographe débutante	-	68 560 XPF
Deuxième catégorie E. 2	Dactylographe qualifiée Sténo dactylo débutante Commis aux écritures qualifié Téléphoniste standard	C.A.P. Dactylo	74 700 XPF
Troisième catégorie E. 3	Employé aux écritures Sténo dactylo qualifiée	C.A.P. Sténo-dactylo	80 750 XPF
Quatrième catégorie E. 4	Sténo dactylographe Secrétaire Employé principal Aide comptable	C.A.P. Comptabilité	88 900 XPF

Chef d'équipe : Un chef d'équipe est un ouvrier hautement qualifié répondant aux critères exigés pour les ouvriers professionnels (OP) et coordonnant l'activité.

CHAPITRE XIV - EVOLUTION A L'INTERIEUR DE CHAQUE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Le changement de classification se fait en fonction du travail effectué par l'agent, compte tenu des possibilités des postes de l'entreprise sur appréciation du chef de l'entreprise.

Chaque classification comporte quatre niveaux ou échelons qui peuvent être franchis après une ancienneté de deux années pleines au niveau inférieur à partir du niveau de base constitué par la classification au 1er échelon. Le changement de niveau a lieu le 1er janvier de chaque année.

La promotion d'une classification à une autre de rang plus élevé se fait au niveau de rémunération immédiatement supérieur.

Le tableau ci-dessous donne les barèmes à compter du 1er juillet 1986 (cf. Arrêté n° 442 du 17-02-1987 - art. 1 - JONC n° 6468 du 03-03-1987 p. 300).

	M.O.	M.S.	O.S. 1	O.S. 2	O.P. 1	O.P. 2	O.P. 3
1er échelon	58 050 XPF	62 120 XPF	68 750 XPF	72 300 XPF	76 900 XPF	82 900 XPF	93 200 XPF
2ème échelon	59 450 XPF	64 260 XPF	69 940 XPF	73 800 XPF	78 950 XPF	86 320 XPF	95 640 XPF
3ème échelon	60 720 XPF	66 500 XPF	71 100 XPF	75 400 XPF	80 880 XPF	89 750 XPF	98 200 XPF
4ème échelon	62 120 XPF	68 750 XPF	72 300 XPF	76 900 XPF	82 900 XPF	93 200 XPF	100 700 XPF

	E. 1	E. 2	E. 3	E. 4
1er échelon	68 560 XPF	74 700 XPF	80 750 XPF	88 900 XPF
2ème échelon	70 600 XPF	76 750 XPF	83 450 XPF	91 600 XPF
3ème échelon	72 600 XPF	78 800 XPF	86 250 XPF	94 300 XPF
4ème échelon	74 700 XPF	80 750 XPF	88 900 XPF	96 800 XPF

CHAPITRE XV - MENSUALISATION

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective des exploitations forestières ont convenu de mensualiser les emplois des ouvriers et des employés des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut dans les conditions suivantes :

Article 87 : Bénéficiaires

Tous les travailleurs des exploitations forestières à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires auxquels les exploitations feraient appel le cas échéant.

Article 88 : Paiement au mois

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la rémunération du personnel des exploitations forestières sera indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, 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.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles effectives et, éventuellement, minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions de l'article 41, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations.

De même, les heures non travaillées donnent lieu proportionnellement, à réduction de salaire sauf dans les cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par la présente convention.

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

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Sur demande du salarié mensualisé, un acompte pourra être versé correspondant, pour une quinzaine de travail, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 89 : Jours fériés

Le chômage des jours fériés mentionnés à l'article 68 de la convention collective ne pourra être, pour les ouvriers et employés, la cause d'une diminution du salaire mensuel sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

CHAPITRE XVI - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 90 : Apprentissage

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'apprentissage.

Article 91 : Perfectionnement professionnel - Formation professionnelle continue

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs.

Compte tenu de ceux-ci, elles déterminent les types et l'organisation de cette formation pouvant être proposés au Territoire dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 13 avril 1984

Représentants des employeurs :	**Représentants des salariés :**
- Fédération Patronale	- Confédération des Travailleurs de N-C (CGTNC)
- Groupement des Forestiers	- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N-C (USOENC)
	- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

DTENCJURISPRUDENCE

ARRETE N° 442 DU 17 FEVRIER 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 15 JUILLET 1986 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET DES ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 à l'Accord professionnel des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut conclu le 15 juillet 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le Secrétaire Général du Territoire et le Chef du Service de l'Inspection du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté.

AVENANT N° 1 DU 15 JUILLET 1986 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS FORESTIERES ET DES ENTREPRISES DE PRODUCTION DE BOIS BRUT

Les parties signataires à la convention collective ont convenu des dispositions suivantes :

I. Barèmes salariaux de janvier 1986

	M.O.	M.S.	O.S. 1	O.S. 2	O.P. 1	O.P. 2	O.P. 3
1er échelon	56 370 XPF	60 320 XPF	66 770 XPF	70 200 XPF	74 670 XPF	80 500 XPF	90 480 XPF
2ème échelon	57 720 XPF	62 400 XPF	67 900 XPF	71 650 XPF	76 650 XPF	83 820 XPF	92 870 XPF
3ème échelon	58 970 XPF	64 580 XPF	69 000 XPF	73 200 XPF	78 520 XPF	87 150 XPF	95 370 XPF
4ème échelon	60 320 XPF	66 770 XPF	70 200 XPF	74 670 XPF	80 500 XPF	90 480 XPF	97 760 XPF

	E. 1	E. 2	E. 3	E. 4
1er échelon	66 560 XPF	72 500 XPF	78 400 XPF	86 320 XPF
2ème échelon	68 540 XPF	74 500 XPF	81 000 XPF	88 920 XPF
3ème échelon	70 500 XPF	76 500 XPF	83 720 XPF	91 520 XPF
4ème échelon	72 500 XPF	78 400 XPF	86 320 XPF	94 000 XPF

II. A compter du 1er juillet 1986 :

	M.O.	M.S.	O.S. 1	O.S. 2	O.P. 1	O.P. 2	O.P. 3
1er échelon	58 050 XPF	62 120 XPF	68 750 XPF	72 300 XPF	76 900 XPF	82 900 XPF	93 200 XPF
2ème échelon	59 450 XPF	64 260 XPF	69 940 XPF	73 800 XPF	78 950 XPF	86 320 XPF	95 640 XPF
3ème échelon	60 720 XPF	66 500 XPF	71 100 XPF	75 400 XPF	80 880 XPF	89 750 XPF	98 200 XPF
4ème échelon	62 120 XPF	68 750 XPF	72 300 XPF	76 900 XPF	82 900 XPF	93 200 XPF	100 700 XPF

	E. 1	E. 2	E. 3	E. 4
1er échelon	68 560 XPF	74 700 XPF	80 750 XPF	88 900 XPF
2ème échelon	70 600 XPF	76 750 XPF	83 450 XPF	91 600 XPF
3ème échelon	72 600 XPF	78 800 XPF	86 250 XPF	94 300 XPF
4ème échelon	74 700 XPF	80 750 XPF	88 900 XPF	96 800 XPF

Les scieries nouvellement crées disposeront d'un délai de un an, à compter de la date de signature du présent avenant pour mettre en application les barèmes salariaux arrêtés ci-dessus.

Fait à Nouméa, le 15 juillet 1986

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Groupement des Forestiers

Représentants des salariés :

- Confédération des Travailleurs de N-C (CGTNC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N-C (USOENC)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)