



AVERTISSEMENT

AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMALE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITÉS QUI ONT ÉTÉ CRÉÉES AU SEIN DU PRÉSENT DOCUMENT,

ET

COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIÉES NOTAMMENT À VOTRE SYSTÈME D'EXPLOITATION ET À LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,

NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT À TÉLÉCHARGER ET DONC À ENREGISTRER CE DERNIER.

BONNE LECTURE !

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



Travail et emploi

GOVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie



Année 2022

Immeuble «Le Plexus» - 3^{ème} étage - 63 rue Fernand Forest - Ducos - Nouméa
BP M2, 98849 Nouméa Cedex - Téléphone : 27.55.72 - www.dtenc.gouv.nc

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

ARRÊTÉ N° 440 DU 17 FÉVRIER 1987 PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DU TERRITOIRE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE »	5
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	8
Article 1 : Cadre juridique	8
Article 2 : Champ d'application	8
Article 3 : Objet	8
Article 4 : Durée	8
Article 5 : Dénonciation	8
Article 6 : Révision	8
Article 7 : Avenants	8
Article 8 : Interprétation de l'accord	8
Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé	9
CHAPITRE II - MODALITÉS DE L'ACCORD	10
Article 9 : Changement de résidence du fait de l'employeur	10
Article 10 : Brevet d'invention	10
Article 11 : Système de rémunération	10
Article 11.1 : Structure de la rémunération	10
Article 11.2 : Grille des coefficients de rémunération	10
Article 11.3 : Classification des emplois	10
Article 11.4 : Règles de fonctionnement	11
Article 11.4.1 : Évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel	11
Article 11.4.2 : Changement de groupe fonctionnel	11
Article 11.5 : Personnel de service ou occasionnel	11
Article 11.6	12
Article 11.7 : Correspondance entre diplôme et classement minimum dans le système de rémunération	13
Article 11.8 : Entretien annuel d'évaluation	13
Article 12 : Gratification de fin d'année	13
Article 13 : Jours fériés	13
Article 14 : Heures supplémentaires	14
Article 14 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique	14
Article 15 : Dépôt - Signature - Extension	14
Article 16 : Date d'effet	14
STRUCTURE DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DU MINIMUM CONVENTIONNEL EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2022	15
ARRÊTÉS D'EXTENSION	16
ARRÊTÉ N° 2021-T DU 7 MARS 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT CONCERNANT LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DU 20 AOÛT 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE »	16
ARRÊTÉ N° 2013-1431/GNC DU 11 JUIN 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 8 MARS 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »	19
ARRÊTÉ N° 2015-621/GNC DU 21 AVRIL 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 10 DÉCEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »	21
ARRÊTÉ N° 2016-703/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 23 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »	24
ARRÊTÉ N° 2017-177/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 29 NOVEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »	26
ARRÊTÉ N° 2018-449/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 19 DÉCEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »	28
ARRÊTÉ N° 2019-105/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 30 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »	30
AVENANT NON ÉTENDU N° 8 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 9 DU 8 NOVEMBRE 2021	32
AVENANT NON ÉTENDU N° 9 DU 8 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 11 DU 24 NOVEMBRE 2021	34
ARRÊTÉ N° 2022-1135/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 8 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE »	36
ARRÊTÉ N° 2022-1137/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE »	38

Arrêtés d'extension	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 440 du 17 février 1987 portant extension de l'Accord Professionnel de la branche " Production, transport, distribution de l'énergie électrique du Territoire de la Nouvelle-Calédonie " (p. 300).	1		03-03-1987	300	Voir...	Accord Professionnel de la branche « Production, transport, distribution de l'énergie électrique du Territoire de la Nouvelle-Calédonie »
Arrêté n° 2021-T du 7 mars 1991 relatif à l'extension de l'avenant concernant la retraite complémentaire du 20 août 1990 à l'accord professionnel de la branche "production, transport et distribution de l'énergie électrique" (p. 930).	1	6762	19-03-1991	930	Voir...	Avenant concernant la retraite complémentaire du 20 août 1990
Arrêté n° 2013-1431/GNC du 11 juin 2013 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 8 mars 2013 à l'accord professionnel de la branche « production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » (p. 4962).	1	8920	20-06-2013	4962	Voir...	Avenant n° 2 du 8 mars 2013
Arrêté n° 2015-621/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 10 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle -Calédonie » (p. 3504).	1	9150	30-04-2015	3504	Voir...	Avenant n° 3 du 10 décembre 2014
Arrêté n° 2016-703/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2015 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » (p. 2823).	1	9264	14-04-2016	2823	Voir...	Avenant n° 4 du 23 novembre 2015
Arrêté n° 2017-177/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 29 novembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » (p. 1736).	1	9371	26-01-2017	1736	Voir...	Avenant n° 5 du 29 novembre 2016
Arrêté n° 2018-449/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 19 décembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » (p. 2629).	1	9522	15-03-2018	2629	Voir...	Avenant n° 6 du 19 décembre 2017
Arrêté n° 2019-105/GNC du 15 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 30 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche « production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » (p. 567).	1	9677	17-01-2019	567	Voir...	Avenant n° 7 du 30 novembre 2018
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 8 du 28 décembre 2020 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annulé et remplacé par l'avenant n° 9 du 8 novembre 2021
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 9 du 8 novembre 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annulé et remplacé par l'avenant n° 11 du 24 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1135/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 8 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport, distribution de l'énergie électrique de la Nouvelle-Calédonie » (p. 9927).	1	10380	10-05-2022	9927	Voir...	Avenant salarial n° 10 du 8 novembre 2021 Revalorisation du minimum conventionnel
Arrêté n° 2022-1137/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche «Production, transport, distribution de l'énergie électrique de la Nouvelle-Calédonie » (p. 9927).	1	10380	10-05-2022	9927	Voir...	Avenant n° 11 du 24 novembre 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annule et remplace l'avenant n° 9 du 8 novembre 2021

**ARRÊTÉ N° 440 DU 17 FÉVRIER 1987 PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE
« PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DU TERRITOIRE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE »**

Article 1

Les dispositions de l'[accord professionnel de la branche Production, Transport, Distribution de l'Énergie Électrique du Territoire de la Nouvelle-Calédonie conclu le 20 novembre 1984](#) 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.

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Organisations professionnelles d'employeurs :

- Fédération Patronale.

Organisations syndicales de salariés :

- SAPDEC ;
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC) ;
- CGT de Nouvelle-Calédonie ;
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC) ;
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks Exploités (USTKE) ;
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de Nouvelle-Calédonie (FCCNC) ;

Adhésion :

Confédération syndicale des Travailleurs de Demain (CSTNC) par lettre du 11 avril 2006.

Préambule

Le présent accord a été négocié en commission mixte paritaire instituée par décision n° 2800-391 du Haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie du 6 avril 1983 et composée comme suit, sous la présidence de l'inspecteur du travail et des lois sociales :

Représentants patronaux :

Madame BEUSTES Annie
Fédération Patronale

Monsieur CHARLENT Robert
Fédération Patronale

Monsieur HELFER Jean-Paul
Fédération Patronale

Monsieur MORAULT Jehan
Fédération Patronale

Monsieur POLIZZI Alain
Fédération Patronale

Monsieur WILKOWSKI Jean
Fédération Patronale

Représentants des Travailleurs :

Monsieur DUTHEIL Jacques
SAPDEC

Monsieur FROGIER Jacques
USGCINC

Monsieur GOHIN Louis
CGTNC

(Remplacé le 10 novembre 1983 par Monsieur Jacques SCHMITT par décision n° 3040)

Monsieur GUAENERE Ezékia
SOENC

Monsieur MONIN Jean-Claude
USTKE

Monsieur SCHALL Bernard
FCCNC

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel territorial du 13 juillet 1984 conclu en application de l'ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982.

N.B. : L'accord interprofessionnel territorial a été renégocié en 1994, le texte en vigueur est l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994.

En outre, l'ordonnance n° 82-1114 du 23 décembre 1982 a été abrogée par l'ordonnance n° 85-1181 du 11 novembre 1985 elle-même abrogée par la loi de pays portant codification du droit du travail. Il convient désormais de se référer au code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 2 : Champ d'application

Remplacé par arrêté n° 2015-621/GNC du 21-04-2015 - art. 1 - JONC n° 9150 du 30-04-2015 p. 3504

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux travailleurs salariés des entreprises de production (NAF 35.11Z), transport (NAF 35.12Z), distribution (NAF 35.13Z) et commerce (NAF 35.14Z) de l'énergie électrique de Nouvelle-Calédonie occupant les fonctions suivantes :

- agents d'exécution ;
- agents de maîtrise ;
- cadres, à l'exception des cadres de direction exerçant la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale.

Article 3 : Objet

Le présent accord a pour objet de compléter ou d'adapter les clauses générales de l'accord interprofessionnel du 13 juillet 1984 aux conditions spécifiques de travail de la branche définie à l'article précédent.

Article 4 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective.

Article 5 : Dénonciation

1. Le présent accord peut être dénoncé 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 le présent accord le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord est dénoncé 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.

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

3. L'accord dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 6 : Révision

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

La demande de révision n'interrompt pas l'application du présent accord : 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 7 : 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 l'accord interprofessionnel du 27 juillet 1984 (1) ou par le présent accord.

N.B. : se référer à l'[Accord Interprofessionnel Territorial \(AIT\) du 27 juillet 1994](#).

Article 8 : Interprétation de l'accord

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord et de ses avenants.

Composition

La commission est composée de :

- six représentants des employeurs ;
- six représentants des travailleurs ;

Désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi celles ayant participé à la négociation du présent accord.

La commission élaborera son règlement intérieur de fonctionnement, les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant.

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 du présent accord et fera l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132.10 (1).

N.B. : pour l'application de cet article, se référer aux articles [Lp. 332-5](#), [Lp. 334-1](#) et [R. 334-1](#) et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Créé par arrêté n° 2022-1137/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9927

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit a minima une :

- Prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...)

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;
- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;
- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

CHAPITRE II - MODALITÉS DE L'ACCORD

Article 9 : Changement de résidence du fait de l'employeur

Il ne sera prononcé du fait de l'employeur de changement du lieu de travail entraînant obligatoirement un changement de résidence que dans l'intérêt du service. Un tel changement de résidence ne peut avoir pour conséquence une diminution de classification ni d'ancienneté. Les frais de déménagement de l'agent et de sa famille sont supportés par l'employeur en fonction du montant réel justifié.

Article 10 : Brevet d'invention

Les découvertes faites par un agent dans le cadre de son activité, en service, appartiennent de droit à l'entreprise dont il relève, entreprise qui seule aura le droit de prendre les brevets s'y rapportant ; mais le brevet pourra porter le nom de l'inventeur.

Les découvertes ou inventions réalisées par l'agent avec ses propres moyens, hors de son service, lui appartiennent sans réserve et il sera libre de prendre à son nom tout brevet correspondant.

Toutefois, les découvertes faites par un agent, dans le cadre de son activité, donnent droit à une indemnité pécuniaire.

Article 11 : Système de rémunération

Article 11.1 : Structure de la rémunération

Modifié par arrêté n° 2013-1431/GNC du 11-06-2013 - art. 1 - JONC n° 8920 du 20-06-2013 p. 4962
 Modifié par arrêté n° 2015-621/GNC du 21-04-2015 - art. 1 - JONC n° 9150 du 30-04-2015 p. 3504
 Modifié par arrêté n° 2016-703/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2823
 Modifié par arrêté n° 2017-177/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1736
 Modifié par arrêté n° 2018-449/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2629
 Modifié par arrêté n° 2019-105/GNC du 15-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9677 du 17-01-2019 p. 567
 Modifié par arrêté n° 2022-1135/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9927

Afin de se situer dans la profession, les syndicats signataires du présent accord ont souhaité se rapprocher, le plus près possible, de la structure du système de rémunération en vigueur chez E.D.F.

Le traitement mensuel d'un agent est défini par la formule :

$$R = S \times K/100 \times (1 + a) + c$$

« K » : Le coefficient de rémunération de l'agent ([tableau 1](#))

« 1 + a » : La majoration d'ancienneté ([tableau 2](#))

« c » : complément familial (comprenant notamment le logement et la prime de vie chère) dont le montant est fixé par accord d'entreprise.

A ce traitement viendront se rajouter les primes et indemnités rattachées à la fonction et qui ne sont pas payées lorsque disparaissent les sujétions correspondantes.

où	« S » :	est le salaire de base. Ce salaire de base est de 133 808 F.CFP (au 1er janvier 2022) pour un horaire de travail de 169 heures par mois. Il variera selon les dispositions du Code du Travail dans le cadre de chaque entreprise et s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978.
	« K » :	Le coefficient de rémunération de l'agent (tableau 1)
	« 1 + a » :	La majoration d'ancienneté (tableau 2)
	« c » :	complément familial (comprenant notamment le logement et la prime de vie chère) dont le montant est fixé par accord d'entreprise.

A ce traitement viendront se rajouter les primes et indemnités rattachées à la fonction et qui ne sont pas payées lorsque disparaissent les sujétions correspondantes.

N.B. : se référer aux articles [Lp. 143-2](#) et [Lp. 143-3](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 11.2 : Grille des coefficients de rémunération

Le système comporte 48 niveaux de rémunération numérotés de 1 à 48. À chacun de ces niveaux est attaché un coefficient de rémunération K. La grille des coefficients est donnée au [tableau 1](#).

Article 11.3 : Classification des emplois

Chacun des groupes fonctionnels est repéré :

- par un numéro croissant de 1 à 6 pour l'exécution ;
- par un numéro croissant de 7 à 11 pour la maîtrise ;
- par un numéro croissant de 12 à 19 pour les cadres.

([Tableau 3](#))

Chaque emploi ou fonction est rattaché à un groupe fonctionnel comprenant 6 niveaux pour l'exécution et la maîtrise et 5 niveaux pour les cadres.

- le premier groupe fonctionnel « exécution » débute au niveau 1
- le premier groupe fonctionnel « maîtrise » débute au niveau 19

- le premier groupe fonctionnel « cadres » débute au niveau 28.

Article 11.4 : Règles de fonctionnement

Les règles de fonctionnement concernent :

- l'évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel (avancement) ;
- le changement de groupe fonctionnel (promotion).

Article 11.4.1 : Évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel

Modifié par arrêté n° 2017-177/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1736

L'avancement de niveau intervient au choix au 1er janvier de chaque année.

Les taux annuels d'avancement de niveau sont établis pour chacun des collèges sur la base de dispositions fixées chaque année par l'employeur après avis des délégués syndicaux de l'entreprise concernée.

La situation des agents qui n'ont pas encore atteint le niveau supérieur de leur groupe fonctionnel, et dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieure aux valeurs indiquées ci-après, sera examinée en priorité au moment des avancements du 1er janvier afin de leur accorder, sauf choix négatif, un avancement de niveau dans le cadre du contingent annuel.

Agents des groupes fonctionnels	Temps d'activité dans le niveau de rémunération
1 à 6	5 ans
7 et suivants	5 ans

La décision motivée prise après examen sera présentée au salarié par sa hiérarchie, lors d'un entretien et fera l'objet d'une notification par courrier.

Article 11.4.2 : Changement de groupe fonctionnel

La promotion d'un groupe fonctionnel à un groupe fonctionnel de rang plus élevé se fait au niveau de rémunération immédiatement supérieur, au minimum au premier niveau du nouveau groupe, au maximum au dernier niveau du nouveau groupe.

Le passage d'une fonction à une autre fonction relevant du même groupe fonctionnel se fait sans changement de niveau.

Article 11.5 : Personnel de service ou occasionnel

Modifié par arrêté n° 2022-1135/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9927

Le traitement horaire d'un agent de cette catégorie est défini par la formule :

$$r = s \times k / 100 (1 + a)$$

où	« r » :	est le salaire de base horaire pour chaque agent.
	« s » :	est le salaire de base : 133 808 F.CFP (au 01.01.2022 pour 169 h de travail)
	« k » :	le coefficient de rémunération de l'agent.
	« 1 + a » :	la majoration d'ancienneté. (tableau 2)

Il existe pour le personnel de service ou occasionnel, cinq catégories numérotées :

1S, 2S, 3S, 4S et 5S

À chacune de ces catégories est attaché un coefficient de rémunération k :

Catégories	Valeur coefficient K
1S	81,6
2S	89,8
3S	97,9
4S	106,1
5S	148,5

Les dispositions des paragraphes 11.1 à 11.4 ci-dessus ne s'appliquent pas au personnel service ou occasionnel.

Tableau 1			
Grille des coefficients (échelon 1)			
Niveau	Coefficient	Niveau	Coefficient
1	100,0	25	251,1
2	105,0	26	260,5
3	110,0	27	270,3
4	115,0	28	280,5
5	120,0	29	291,0
6	124,5	30	301,9
7	129,2	31	313,3
8	134,1	32	325,1

Tableau 1			
Grille des coefficients (échelon 1)			
9	139,1	33	350,0
10	144,3	34	375,0
11	149,7	35	400,0
12	155,4	36	425,0
13	161,2	37	450,0
14	167,3	38	475,0
15	173,6	39	500,0
16	180,1	40	525,0
17	186,9	41	550,0
18	193,9	42	575,0
19	201,2	43	600,0
20	208,8	44	625,0
21	216,6	45	650,0
22	224,7	46	675,0
23	233,2	47	700,0
24	242,0	48	725,0

Tableau 2																
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Temps de passage dans les échelons en années	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ancienneté totale à partir de laquelle l'échelon est atteint	-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Taux de majoration de l'échelon	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Majoration totale	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%

Tableau 3		
Constitution des groupes fonctionnels		
Collège	Groupe fonctionnel	Niveaux
Exécution	1	1 à 6
	2	5 à 10
	3	9 à 14
	4	13 à 18
	5	15 à 20
	6	17 à 22
Maîtrise	7	19 à 24
	8	21 à 26
	9	23 à 28
	10	25 à 30
	11	27 à 32
Cadres	12	28, 30, 32, 34
	13	32 à 36
	14	34 à 38
	15	36 à 40
	16	38 à 42
	17	40 à 44
	18	42 à 46
	19	44 à 48

Article 11.6

La transposition dans le nouveau système de rémunération se fera par accord d'entreprise en utilisant une grille transitoire qui devra être résorbée en 6 ans au maximum pour les GF 1 à 6, et 7 ans au maximum pour les GF 7 et au-delà et ce, à compter du 1er janvier 1985.

Article 11.7 : Correspondance entre diplôme et classement minimum dans le système de rémunération

Diplôme ou formation	Groupe fonctionnel
- CFPR	- GF 2
- C.A.P. et B.E.P.	- GF 3 (GF 4 après 6 mois sauf choix négatif)
- Brevet de technicien B.A.C. Technique	- GF 5 (GF 6 après 1 an sauf choix négatif)
- École des métiers EDF « Ouvrier qualifié »	- GF 4
- École des métiers EDF « Agent de maîtrise »	- GF 7
- BTS - DUT - DPCE et DPCT du CNAM	- GF 7 (GF 8 après 1 an sauf choix négatif)
- Cadres	- GF 12

Remarques générales :

- 1°/ Pour être retenu le diplôme doit correspondre à la fonction occupée ;
- 2°/ Un poste correspondant au diplôme doit être vacant pour pouvoir prétendre à l'équivalence minimum ci-dessus.

Article 11.8 : Entretien annuel d'évaluation

Créé par arrêté n° 2022-1137/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9927

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation.

Article 12 : Gratification de fin d'année

Les agents des entreprises concernées par le présent accord bénéficieront d'une gratification de fin d'année égale à 100 % du salaire mensuel du mois de décembre de l'année en cours. (Ce salaire comporte : salaire de référence correspondant à l'horaire hebdomadaire de travail et affecté du coefficient de rémunération de l'agent - majoration d'ancienneté - prime de vie chère).

Cette gratification fera l'objet d'un abattement de 1/365ème par jour d'absence pour maladie (sauf maladie professionnelle ou accident du travail) et absences non rémunérées (sauf congés de maternité). Le décompte se fait du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

La gratification de fin d'année sera attribuée à tous les agents présents dans l'effectif au premier jour ouvrable de l'année, et « prorata temporis » pour les agents embauchés ou sortis des effectifs au cours de l'année concernée à l'exception des licenciements disciplinaires.

Pour les agents sortant des effectifs en cours d'année, la gratification sera calculée sur le salaire du mois précédant la cessation d'activité.

La gratification sera versée avant le 20 du mois de décembre de chaque année.

Article 13 : Jours fériés

Les jours fériés ci-après sont chômés dans les conditions prévues par l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial :

- 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.

La majoration de 50 % prévue au 3ème § de l'article précité de l'accord interprofessionnel territorial (1) pour les salariés qui doivent travailler l'un de ces jours fériés et chômés, est portée à 75 % pour les heures de travail effectuées au cours de cette journée.

N.B. : (1) Pour l'application de cet article se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (article 75).

Article 14 : Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions prévues à l'article 46 § 2 de l'accord interprofessionnel territorial « Contingent annuel d'heures supplémentaires », il est convenu que le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué de plein droit est porté à 200 heures par personne.

N. B. : Pour l'application de cet article se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994 (article 46).

Article 14 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Créé par arrêté n° 2022-1137/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9927

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais.

Article 15 : Dépôt - Signature - Extension

Le présent accord de branche sera déposé conformément aux dispositions de l'article L 132-10 (1) auprès des services du chef du Territoire et au secrétariat du tribunal du travail.

Toute organisation syndicale représentative des salariés au sens de l'article L. 132-2 (2) du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord de branche.

Les parties signataires en demandent l'extension à Monsieur le chef du Territoire conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 (3) du Code du Travail

N.B. : (1) Pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 332-4](#), [Lp. 332-5](#), [R. 334-1](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

N.B. : (2) Pour l'application de cet article se référer à l'article [Lp. 332-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

N.B. : (3) Pour l'application de cet article se référer à l'article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 16 : Date d'effet

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 1985.

Fait à Nouméa, le 20 novembre 1984

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- SAPDEC

- USGCINC

- SOENC

- FCCNC

- CGTNC

« PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE »

STRUCTURE DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DU MINIMUM CONVENTIONNEL EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2022

MODIFIÉ PAR [ARRÊTÉ N° 2022-1135/GNC DU 04-05-2022](#) - ART. 1 - JONC N° 10380 DU 10-05-2022 P. 9927

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR				
	NUMÉROS ET DATES D'ARRÊTÉS PARUS AU JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC)	ENTRÉE EN VIGUEUR À COMPTER DU	TAUX DU SALAIRE HORAIRE MINIMUM GARANTI EN F.CFP BRUT	RÉMUNÉRATION MENSUALISÉE DE 169 HEURES DE TRAVAIL EN F.CFP BRUT
SMG SALAIRE MINIMUM GARANTI	N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005	01-10-2018	926,44 F.CFP	156 568 F.CFP
	N° 2022-1063/GNC DU 27-04-2022 - ART. 1 JONC N° 10373 DU 28-04-2022 - PAGE 8819	01-05-2022	937,46 F.CFP	158 431 F.CFP
	N° 2022-1267/GNC DU 18-05-2022 - ART. 1 JONC N° 10389 DU 26-05-2022 - PAGE 11088	01-06-2022	945,90 F.CFP	159 857 F.CFP
	N° 2022-1513/GNC DU 22-06-2022 - ART. 1 JONC N° 10405 DU 28-06-2022 - PAGE 12426	01-07-2022	955,64 F.CFP	161 503 F.CFP

AVENANT SALARIAL N° [10 DU 8 NOVEMBRE 2021](#)
ÉTENDU PAR ARRÊTÉ N° [2022-1135/GNC DU 04-05-2022](#)
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° [10380 DU 10-05-2022 P. 9927](#)
VALEUR DU POINT EN F.CFP -
À COMPTER DU [1ER JANVIER 2022](#)

LE SALAIRE DE RÉFÉRENCE « S » VISÉ À L'[ARTICLE 11.1](#) DE L'ACCORD DE BRANCHE EST PORTÉ À :
⇒ **133 808 F.CFP POUR 169 HEURES DE TRAVAIL À COMPTER DU 1ER JANVIER 2022.**

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ N° 2021-T DU 7 MARS 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT CONCERNANT LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DU 20 AOÛT 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant relatif à la retraite complémentaire du 20 août 1990](#) à l'accord professionnel de la branche « production, transport et distribution de l'énergie électrique » conclu le 20 novembre 1984 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.

[www.dte.nc](#)

AVENANT CONCERNANT LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DU 20 AOÛT 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE »

Entre :

Les représentants patronaux :

Monsieur Jean-Pierre de MAZANCOURT - Directeur Général d'Enercal

Monsieur François Adrien - Directeur d'E.E.C.

Et d'autre part

Les représentants des salariés :

Monsieur Bernard CHENAIE - UTFO

Monsieur Alain BOEWA - USTKE

Monsieur Ezékia - GUANERE - USOENC

Monsieur Michel BAUDRY - USGCINC

Monsieur Bernard SCHALL - FCCNC

Monsieur Jean-Claude BRACARD - UNCT

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les entreprises ci-après désignées :

EEC, Eau et Électricité de Calédonie,

Enercal, Société Néo-Calédonienne d'Énergie,

Constituant pour le Territoire de la Nouvelle-Calédonie l'ensemble de la branche « production, transport, distribution de l'énergie électrique » (code APE 06-00), ont marqué par accord d'entreprise leur intention d'étendre à l'ensemble de leur personnel, le bénéfice de la retraite complémentaire.

Cette extension doit s'opérer dans des conditions qui soient à la fois avantageuses pour les salariés concernés et compatibles avec l'équilibre financier des entreprises.

Article 2

Dans le cadre des textes en vigueur, les nouvelles affiliations se feront auprès de régimes adhérant à l'association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO).

Il appartient à l'ARRCO d'indiquer auprès de quels régimes et caisses chacune des sociétés pourra affilier son personnel et de préciser le cas échéant le rôle de tout organisme paritaire local, qui aurait son agrément, et vocation à participer à la mise en œuvre du présent accord.

Article 3

La signature d'un accord de branche professionnel constitue une condition nécessaire mais non suffisante à l'acceptation par la commission paritaire de l'ARRCO de la validation intégrale des services passés, depuis la date d'embauche dans les sociétés concernées, pour les salariés présents ou les anciens salariés.

Dans l'hypothèse où la validation des services passés ne serait pas accordée ou bien si elle était subordonnée à une date d'effet antérieure au 1er janvier 1990, le présent accord de branche deviendrait caduc.

Cependant, les partenaires sociaux de chaque entreprise auraient alors la faculté de convenir d'étendre, selon des modalités qui leurs seraient propres, le bénéfice de la retraite complémentaire ou bien de convenir d'y renoncer, momentanément ou définitivement particulièrement ou totalement.

Article 4

Le taux de cotisation est de 4 % de l'assiette soumise aux cotisations sociales, dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

La répartition entre employeurs et salariés sera fixée par accord d'entreprise.

Article 5

Les clauses de durée, de dénonciation et de révision du présent accord, sont identiques à celles figurant dans l'accord de branche du 20 novembre 1984.

À Nouméa le 20 août 1990

Représentants des employeurs :

- Monsieur Jean-Pierre de MAZANCOURT – Directeur Général d'Enercal
- Monsieur François Adrien – Directeur d'E.E.C.

Représentants des salariés :

- Monsieur Bernard CHENAIE – UTFO
- Monsieur Alain BOEWA – USTKE
- Monsieur François Adrien – Directeur d'E.E.C - Monsieur Ezékia – GUANERE – USOENC COGETRA
- Monsieur Michel BAUDRY – USGCINC
- Monsieur Bernard SCHALL – FCCNC
- Monsieur Jean-Claude BRACARD – UNCT

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 2013-1431/GNC DU 11 JUIN 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 8 MARS 2013 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN
NOUVELLE-CALÉDONIE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 2 à l'accord professionnel de la branche « production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » signé le 8 mars 2013](#) 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 des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 2 DU 8 MARS 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire de référence « S » visé à l'article 11.1 de l'accord de branche est porté à 129 115 F.CFP pour 169 heures de travail à compter du 1er mars 2013.

Article 2 : Champs d'application

Les parties s'engagent à se revoir pour réviser et préciser le champ d'application de la convention collective au deuxième semestre 2013.

Article 3 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de la Nouvelle-Calédonie](#).

Article 4 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au 1er mars 2013.

À Nouméa le 8 mars 2013

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- CSTC-FO
- COGETRA
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2015-621/GNC DU 21 AVRIL 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 10 DÉCEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE -CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 3 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » signé le 10 décembre 2014](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 3 DU 10 DÉCEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire de référence « S » visé à l'article 11.1 de l'accord de branche est porté à :

- **130 400 F.CFP pour 169 heures de travail à compter du 1er janvier 2015.**

Article 2 : Champ d'application

L'article 2 de l'accord professionnel de la branche est modifié et réécrit comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux travailleurs salariés des entreprises de production (NAF 35.11Z), transport (NAF 35.12Z), distribution (NAF 35.13Z) et commerce (NAF 35.14Z) de l'énergie électrique de Nouvelle-Calédonie occupant les fonctions suivantes :

- agents d'exécution ;
- agents de maîtrise ;
- cadres, à l'exception des cadres de direction exerçant la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale. ».

Article 3 : Diplômes

Les parties s'entendent pour rediscuter des dispositions de l'article 11.7 au 1er trimestre 2015.

Article 4 : Transfert d'activités

Principe du transfert automatique des contrats de travail

Le présent accord est conclu en vue de conserver les effectifs et de préserver l'emploi des salariés dans la profession, à l'occasion de toute modification de la situation juridique d'un ou plusieurs employeur(s), quelle que soit sa forme juridique, impliquant une reprise totale ou partielle d'activités.

Sans que cette liste ne soit limitative, sont visées les situations suivantes :

- changement de prestataire sur un marché (*) (transfert de marché d'un prestataire à un autre) et notamment pour tout ce qui relève du champ d'application de la présente convention ;
- fusion, fusion-absorption ;
- cession partielle ou totale ;
- apport partiel d'actifs.

Dans ces situations, les parties conviennent d'écarter les conditions jurisprudentielles et cumulatives attachées à l'application de l'article [Lp. 121-3](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#), à savoir la caractérisation du transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est poursuivie ou reprise en conservant son identité.

Les parties conviennent que le repreneur de/des activités – nouvelles entités/société ou le nouveau titulaire du marché – sera tenu de conserver dans ses effectifs, l'ensemble du personnel jusqu'alors attaché à l'activité partielle ou totale, poursuivie et/ou transférée.

En d'autres termes, la seule poursuite ou reprise de tout ou partie de l'activité, entraîne automatiquement le transfert de l'ensemble des contrats de travail attachés à cette activité.

La mise en œuvre du transfert devra intervenir dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que de celles interdisant la discrimination syndicale et toutes autres formes de discriminations.

Les dispositions du présent avenant constituant un socle conventionnel, aucun accord de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation des dispositions du présent avenant.

N.B. : () tous les marchés sont concernés qu'ils soient publics ou privés, qu'ils soient exécutés dans le cadre d'un contrat écrit ou de fait ;*

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent d'une part, à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de l'accord de branche « Énergies », et d'autre part, à l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, affectés sur le périmètre de l'activité(s) transférée(s) et qui justifient, au jour du transfert d'un contrat de travail.

Modalités du transfert

Les contrats de travail sont automatiquement repris/transférés dans les mêmes conditions que celles en vigueur avant le transfert/la reprise d'activité(s).

Suivi

Les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou de l'autre partie signataire, cet article 4 fera l'objet d'une révision.

Article 5 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de la Nouvelle-Calédonie](#).

Article 6 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2015.

Fait à Nouméa, le 10 décembre 2014

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- CSTC-FO
- CSTNC
- FCCNC
- USOENC

ARRÊTÉ N° 2016-703/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 23 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 4 du 23 novembre 2015 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » signé le 23 novembre 2015](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 4 DU 23 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire de référence « S » visé à l'article 11.1 de l'accord de branche est porté à :

- **131 100 F.CFP pour 169 heures de travail à compter du 1er janvier 2016.**

Article 2 : Diplômes

Les parties s'obligent à rediscuter des dispositions de l'article 11.7 au 1er semestre 2016.

Article 3 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de la Nouvelle-Calédonie](#).

Article 4 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016.

Article 6 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2015.

Fait à Nouméa, le 23 novembre 2015

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- CSTNC

- COGETRA

- FCCNC

- USOENC

- USTKE

- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2017-177/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 29 NOVEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 5 du 29 novembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » signé le 29 novembre 2016](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 5 DU 29 NOVEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire de référence « S » visé à l'article 11.1 de l'accord de branche est porté à 131 428 F.CFP pour 169 heures de travail à compter du 1er janvier 2017, soit un salaire minimum conventionnel de 154 428 F.CFP compte tenu du terme « C ».

Article 2 : Modification de l'article 11.4.1 : évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel

Les partenaires sociaux ont convenu de modifier la fréquence des examens des situations professionnelles des salariés.

En conséquence, le tableau de référence est modifié comme suit :

Agents des groupes fonctionnels	Temps d'activité dans le niveau de rémunération
1 à 6	5 ans
7 et suivants	5 ans

Après discussion, il a été convenu d'ajouter un quatrième paragraphe dans cet article rédigé comme suit :

« La décision motivée prise après examen sera présentée au salarié par sa hiérarchie, lors d'un entretien et fera l'objet d'une notification par courrier ».

Article 3 : Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir au cours du premier semestre 2017, pour mettre en place des groupes de travail afin d'actualiser la convention collective.

Article 4 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de la Nouvelle-Calédonie](#).

Article 5 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2017.

Fait à Nouméa, le 29 novembre 2016

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- CSTNC
- COGETRA
- FCCNC
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC
- CSTC-FO

ARRÊTÉ N° 2018-449/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 19 DÉCEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 6 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie » signé le 19 décembre 2017](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 6 DU 19 DÉCEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire de référence « S » visé à l'article 11.1 de l'accord de branche est porté à 132 348 F.CFP (soit une augmentation de 0.7%) pour 169 heures de travail à compter du 1er janvier 2018.

Article 2 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de la Nouvelle-Calédonie](#).

Article 3 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2018.

Fait à Nouméa, le 19 décembre 2017

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- CSTNC
- COGETRA
- FCCNC
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2019-105/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 30 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 7 à l'accord professionnel de la branche « production, transport et distribution d'énergie électrique en Nouvelle-Calédonie », signé le 30 novembre 2018](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 7 DU 30 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire de référence « S » visé à l'article 11.1 de l'accord de branche est porté à 133 142 F.CFP (soit une augmentation de 0.6%) pour 169 heures de travail à compter du 1er janvier 2019.

Article 2 : Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'entendent pour se revoir au mois d'avril 2019 pour faire un point de situation.

Article 3 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de la Nouvelle-Calédonie](#).

Article 4 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Fait à Nouméa, le 30 novembre 2018

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CPME NC

Représentants des salariés :

- CSTNC
- COGETRA
- CSTC-FO
- USOENC
- UT-CFE-CGC / FCCNC

AVENANT NON ÉTENDU N° 8 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 9 DU 8 NOVEMBRE 2021

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions générales » il est créé un article 8 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé »

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche en contrat à durée indéterminée qui justifient d'un volume horaire d'au moins 84 heures par mois et qui ne seraient pas couverts par ailleurs.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Concernant les autres salariés, les partenaires sociaux examineront les possibilités d'étendre le dispositif. Dans l'attente, l'entreprise reste libre de couvrir ou non ces salariés.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

En cas d'employeurs multiples, un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats. Il doit justifier de cette protection auprès des autres employeurs au moyen d'un justificatif annuel d'adhésion.

Toutefois, un salarié peut refuser, par notification écrite adressée à l'employeur, d'adhérer au dispositif de complémentaire santé dans les cas suivants :

- Le salarié bénéficie déjà d'une mutuelle en tant qu'ayant droit ;*
- Le salarié a déjà une mutuelle à titre individuel ayant des conditions plus avantageuses que la mutuelle proposée par l'employeur ;*
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite ;*

La preuve d'une couverture auprès d'une autre complémentaire ou en tant que bénéficiaire de la carte B des provinces se fait par tout moyen.

La couverture des ayants droits enfants ou conjoints n'est pas obligatoire.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

Le présent article entre en application au plus tard le 1er juillet 2021. ».

Article 2 : Travaux des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux se revoient **avant le 31 décembre 2021**, pour travailler sur la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés non couverts par le dispositif.

Article 3 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre II « Modalités de l'accord », il est créé un article 11.8 « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 11.8 : Entretien annuel d'évaluation »

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

Article 4 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre II « Modalités de l'accord », il est créé un article 14 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 14 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. ».

Article 5 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le **1er janvier 2021** et les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 28 décembre 2020

COLLÈGE DES EMPLOYEURS :

- MEDEF NC
- CPME-NC

COLLÈGE DES SALARIES :

- CSTC FO
- COGETRA
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

AVENANT NON ÉTENDU N° 9 DU 8 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 11 DU 24 NOVEMBRE 2021

L'avenant n° 9 à l'Accord professionnel de la branche « Énergie » du ~~28 septembre 2024~~ 8 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 8 du 28 décembre 2020.

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions générales » il est créé un article 8 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé »

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit a minima une :

- *Prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...)* ;
- *Prise en charge partielle ou totale du forfait journalier d'hospitalisation ;*
- *Prise en charge partielle ou totale des frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité servant de base au remboursement du RUAMM (frais dentaires, dispositifs médicaux ...)* ;

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- *En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;*
- *Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;*
- *Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;*
- *Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.*

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué. ».

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre II « Modalités de l'accord », il est créé un article 11.8 « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 11.8 : Entretien annuel d'évaluation »

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- *De faire un bilan de l'année écoulée ;*
- *D'évaluer les compétences du salarié ;*

- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

Article 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre II « Modalités de l'accord », il est créé un article 14 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 14 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. ».

Article 4 : Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#). Le présent avenant entrera en vigueur dès publication au journal officiel de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 8 novembre 2021

COLLÈGE DES EMPLOYEURS :

- MEDEF NC
- CPME-NC

COLLÈGE DES SALARIES :

- CSTC FO
- CSTNC
- COGETRA
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2022-1135/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 8 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 10 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport, distribution de l'énergie électrique de la Nouvelle-Calédonie » signé le 8 novembre 2021](#) sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 10 DU 8 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE » - REVALORISATION DU MINIMUM CONVENTIONNEL

Article 1 : Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire de référence « S » visé à l'article 11.1 de l'accord de branche est porté à **133 808 F.CFP (soit une augmentation de 0.5%)** pour 169 heures de travail, à compter du **1er janvier 2022**.

Article 2 : Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'entendent pour se revoir au mois d'avril 2022 pour faire un point de situation.

Article 3 : Extension

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 4 : Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur au **1er janvier 2022**.

Fait à Nouméa, le 8 novembre 2021

SYNDICAT EMPLOYEURS :

- MEDEF-NC
- CPME-NC

SYNDICAT DE SALARIES :

- COGETRA
- CSTC FO
- UT-CFE-CGC / FCCNC
- CSTNC
- USOENC
- USTKE

ARRÊTÉ N° 2022-1137/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT, DISTRIBUTION DE L'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche « Production, transport, distribution de l'énergie électrique de la Nouvelle-Calédonie » signé le 24 novembre 2021](#) sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 11 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 9 DU 8 NOVEMBRE 2021

L'avenant n° 11 à l'Accord professionnel de la branche « Énergie » du 24 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 9 signé le 8 novembre 2021.

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions générales » il est créé un article 8 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé »

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit a minima une :

- Prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...);

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;*
- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;*
- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;*
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.*

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué. ».

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre II « Modalités de l'accord », il est créé un article 11.8 « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 11.8 : Entretien annuel d'évaluation »

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;*
- D'évaluer les compétences du salarié ;*
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;*
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».*

Article 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre II « Modalités de l'accord », il est créé un article 14 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 14 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. ».

Article 4 : Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#). Le présent avenant entrera en vigueur dès publication au journal officiel de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 24 novembre 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLÈGE DES EMPLOYEURS :

- MEDEF NC
- CPME-NC

COLLÈGE DES SALARIES :

- COGETRA
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC