



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
GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Transports routiers



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 DES TRANSPORTS ROUTIERS

ARRÊTÉ N° 4561-T DU 18 NOVEMBRE 1996 RELATIF À L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES TRANSPORTS ROUTIERS DU 29 AOÛT 1996..... 7

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 8

Article 1 : Champ d'application.....	8
Article 2.....	8
Article 3 : Cadre juridique.....	8
Article 4 : Durée.....	8
Article 5 : Révision.....	8
Article 6 : Dénonciation partielle ou totale.....	8
Article 7 : Avenants.....	9
Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel.....	9
Article 9 : Personnel visé.....	9
Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé.....	9

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS, OUVRIERS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE.. 11

CHAPITRE I - EMPLOI 11

Article 10 : Recrutement.....	11
Article 11 : Promotion.....	11
Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel.....	11
Article 12 bis : Entretien annuel d'évaluation.....	12

CHAPITRE II - DURÉE DU TRAVAIL 13

Article 13.....	13
Article 14 : Durée hebdomadaire du travail.....	13
Article 15 : Travail effectif.....	13
Article 16 : Temps de service.....	13
Article 17 : Répartition journalière des horaires de travail.....	13
Article 18 : Limitations de la conduite continue.....	13
Article 19 : Durée maximale hebdomadaire.....	13
Article 20 : Modulation des horaires.....	13
Article 21 : Heures supplémentaires.....	14
Article 22 : Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	14
Article 23 : Repos hebdomadaire.....	14
Article 24 : Travail les jours fériés ou le dimanche.....	14
Article 25 : Horaires à temps partiel.....	14
Article 26 : Récupération des heures de travail perdues.....	14

CHAPITRE III - CLASSIFICATION DES EMPLOIS OUVRIERS ET EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE 15

Article 27 : Classification des emplois.....	15
Article 28 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles.....	17
Article 29 : Définition générale de l'agent de maîtrise.....	22
Article 30 : Définitions des fonctions de commandement de l'agent de maîtrise, par niveau.....	23
Article 31 : Tableau des indices hiérarchiques des agents de maîtrise.....	24

CHAPITRE IV - RÉMUNÉRATION CONVENTIONNELLE..... 25

Article 32 : Rémunération conventionnelle mensuelle.....	25
Article 33 : Majoration pour travail de nuit.....	25
Article 34 : Majoration pour travail le dimanche.....	25
Article 35 : Jours fériés.....	26
Article 36 : Prime d'ancienneté.....	26
Article 37 : Déplacement - Transport de voyageurs.....	26
Article 38 : Rémunérations forfaitaires.....	26
Article 39 : Non-discrimination.....	26
Article 40 : Paie et fiche de paie.....	26
Article 40 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique.....	26
Article 41 : Temps libre pour recherche d'emploi.....	27

CHAPITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES 28

Article 42 : Avantages acquis.....	28
Article 43 : Dépôt - adhésion - extension.....	28

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR DES « TRANSPORTS ROUTIERS » À COMPTER DU 10 MAI 2022 29

ARRÊTÉ N° 2921-T DU 11 JUIN 1998 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1 DU 24 MARS 1998 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS.....	30
ARRÊTÉ N° 99-97/GNC DU 15 JUILLET 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 2 DU 13 AVRIL 1999 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS.....	32
ARRÊTÉ N° 2000-1909/GNC DU 28 SEPTEMBRE 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 3 DU 7 JUILLET 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS.....	34
ARRÊTÉ N° 2002-107/GNC DU 17 JANVIER 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 4 DU 5 DÉCEMBRE 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	36
ARRÊTÉ N° 2003-1049/GNC DU 24 AVRIL 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 5 DU 16 JANVIER 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	38

ARRÊTÉ N° 2004-389/GNC DU 26 FÉVRIER 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 2 DÉCEMBRE 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)	40
ARRÊTÉ N° 2005-1697/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 8 MARS 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)	42
ARRÊTÉ N° 2006-1813/GNC DU 11 MAI 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 17 MARS 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS ».....	44
ARRÊTÉ N° 2007-3085/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 22 MARS 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS	46
ARRÊTÉ N° 2008-2809/GNC DU 17 JUIN 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 15 AVRIL 2008 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS	48
ARRÊTÉ N° 2009-3049/GNC DU 7 JUILLET 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 12 FÉVRIER 2009 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS	50
ARRÊTÉ N° 2010-2203/GNC DU 15 JUIN 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 12 DU 7 AVRIL 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT ROUTIER ».....	52
ARRÊTÉ N° 2011-841/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 13 DU 17 DÉCEMBRE 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS ».....	54
ARRÊTÉ N° 2012-1135/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 14 DU 14 FÉVRIER 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS ».....	56
ARRÊTÉ N° 2013-961/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 15 DU 18 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS ».....	58
ARRÊTÉ N° 2015-253/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 16 DU 21 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS ».....	60
ARRÊTÉ N° 2017-1227/GNC DU 30 MAI 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 20 FÉVRIER 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS » DU 29 AOÛT 1996.....	63
ARRÊTÉ N° 2018-235/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 18 DU 28 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS ».....	65
ARRÊTÉ N° 2019-111/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 19 DU 3 DÉCEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS ».....	67
AVENANT NON ÉTENDU N° 20 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 21 DU 19 NOVEMBRE 2021	69
AVENANT NON ÉTENDU N° 21 DU 19 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 23 DU 24 NOVEMBRE 2021	71
ARRÊTÉ N° 2022-1151/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 23 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »	73
ARRÊTÉ N° 2022-1167/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 19 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »	76

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996 relatif à l'extension de l'accord professionnel des transports routiers du 29 août 1996 (p. 4741).	1	7184	03/12/1996	4741	Voir...	Accord professionnel des transports routiers du 29 août 1996
Arrêté n° 2921-T du 11 juin 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 24 mars 1998 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (p. 2337).	1	7304	23/06/1998	2337	Voir...	Avenant salarial n° 1 du 24 mars 1998
Arrêté n° 99-97/GNC du 15 juillet 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 13 avril 1999 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (p. 3796).	1	7398	03/08/1999	3796	Voir...	Avenant salarial n° 2 du 13 avril 1999
Arrêté n° 2000-1909/GNC du 28 septembre 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 7 juillet 2000 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (p. 5558).	1	7491	10/10/2000	5558	Voir...	Avenant salarial n° 3 du 7 juillet 2000
Arrêté n° 2002-107/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 5 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des "transports routiers" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 335).	1	7607	22/01/2002	335	Voir...	Avenant salarial n° 4 du 5 décembre 2001
Arrêté n° 2003-1049/GNC du 24 avril 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 5 du 16 janvier 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 2047).	1	7700	29/04/2003	2047	Voir...	Avenant salarial n° 5 du 16 janvier 2003
Arrêté n° 2004-389/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 du 2 décembre 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 968).	1	7767	02/03/2004	968	Voir...	Avenant salarial n° 6 du 2 décembre 2003
Arrêté n° 2005-1697/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 du 8 mars 2005 à l'accord professionnel de travail des "Transports routiers" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 4180).	1	7877	12/07/2005	4180	Voir...	Avenant salarial n° 7 du 8 mars 2005
Arrêté n° 2006-1813/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 17 mars 2006 à l'accord professionnel de travail des "transports routiers" (p. 3209).	1	7952	16/05/2006	3209	Voir...	Avenant salarial n° 8 du 17 mars 2006
Arrêté n° 2007-3085/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 22 mars 2007 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (p. 4207).	1	8073	05/07/2007	4207	Voir...	Avenant salarial n° 9 du 22 mars 2007
Arrêté n° 2008-2809/GNC du 17 juin 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 15 avril 2008 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (p. 4243).	1	8207	26/06/2008	4243	Voir...	Avenant salarial n° 10 du 15 avril 2008
Arrêté n° 2009-3049/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 12 février 2009 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (p. 5878).	1	8346	16/07/2009	5878	Voir...	Avenant salarial n° 11 du 12 février 2009
Arrêté n° 2010-2203/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 7 avril 2010 à l'accord professionnel de la branche « transport routier » (p. 5499).	1	8498	24/06/2010	5499	Voir...	Avenant salarial n° 12 du 7 avril 2010
Arrêté n° 2011-841/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 13 à l'accord professionnel de la branche « transports routiers » (p. 3366).	1	8639	28/04/2011	3366	Voir...	Avenant salarial n° 13 du 17 décembre 2010
Arrêté n° 2012-1135/GNC du 15 mai 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 14 à l'accord professionnel de la branche « transports routiers » (p. 3666).	1	8786	22/05/2012	3666	Voir...	Avenant salarial n° 14 du 14 février 2012
Arrêté n° 2013-961/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 du 18 décembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « transports routiers » (p. 3565).	1	8899	25/04/2013	3565	Voir...	Avenant salarial n° 15 du 18 décembre 2012
Arrêté n° 2015-253/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 21 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « transports routiers » (p. 1865).	1	9131	05/03/2015	1865	Voir...	Avenant salarial n° 16 du 21 novembre 2014
Arrêté n° 2017-1227/GNC du 30 mai 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 20 février 2017 à l'accord professionnel territorial de la branche « transports routiers » du 29 août 1996 (p. 7135).	1	9418	08/06/2017	7135	Voir...	Avenant salarial n° 17 du 20 février 2017
Arrêté n° 2018-235/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 28 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « transports routiers » (p. 1463).	1	9511	08/02/2018	1463	Voir...	Avenant salarial n° 18 du 28 novembre 2017

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 2019-111/GNC du 15 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 3 décembre 2018 à l'accord professionnel de la branche « transports routiers » (p. 568).	1	9677	17/01/2019	568	Voir...	Avenant salarial n° 19 du 3 décembre 2018
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 20 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° 21 du 19 novembre 2021
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 21 du 19 novembre 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annulé et remplacé par l'avenant n° 23 du 24 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1151/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (p. 9931).	1	10380	10-05-2022	9931	Voir...	Avenant n° 23 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° 21 du 19 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1167/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 19 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (p. 9935).	1	10380	10-05-2022	9935	Voir...	Avenant salarial n° 22 du 19 novembre 2021

ARRÊTÉ N° 4561-T DU 18 NOVEMBRE 1996 RELATIF À L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES TRANSPORTS ROUTIERS DU 29 AOÛT 1996

Article 1

Les dispositions de l'[accord professionnel des transports routiers conclu le 29 août 1996](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

ACCORD PROFESSIONNEL DES TRANSPORTS ROUTIERS

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises classées dans la nouvelle nomenclature d'activités française sous les codes :

- 60.2B - Transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 60.2G - Autres transports routiers de voyageurs notamment l'organisation d'excursions en autocars, les circuits touristiques urbains par car, la location d'autocars avec conducteur ;
- 60.2L - Transports routiers de marchandises de proximité ;
- 60.2M - Transports routiers de marchandises interurbains ;
- 60.2N - Déménagement ;
- 60.2P - Location de camions avec conducteur ;

À l'exception du transport de minerai ou autres substances concessibles qui se rattache aux activités minières et reste en tant que tel régi par l'accord professionnel territorial des industries extractives Mines et carrières.

Article 2

Entrent dans le présent champ d'application, les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique énumérée à l'article 1er ci-dessus.

Le code de l'activité principale exercée (A.P.E.), attribué par la DTSEE (1) à l'employeur, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce, laquelle constitue le critère de classement.

N.B. : (1) La direction territoriale de la statistique et des études économiques devient [institut territorial de la statistique et des études économiques \(ITSEE\) le 25 juillet 1985](#). Le sigle de l'institut perd son T en 1999 (ISEE).

Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord est un avenant à l'Accord Interprofessionnel Territorial signé le 27 Juillet 1994.

En conséquence, toutes les clauses de l'accord précité sont applicables aux travailleurs et aux entreprises relevant des secteurs énumérés à l'article 1er ci-dessus.

Il a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'accord interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques à la branche étudiée.

Article 4 : Durée

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

Article 5 : Révision

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

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord professionnel : 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 trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 6 : Dénonciation partielle ou totale

❶ Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois mois.

La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord professionnel 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 trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article 14 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1), en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

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

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

Lorsque l'accord professionnel est dénoncé dans un but de modification par l'une ou l'autre des parties, la partie qui dénonce l'accord est tenue de proposer un projet afin que les négociations puissent commencer dans un délai de trois mois, faute de quoi la dénonciation est réputée caduque.

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-9](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

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 ou par le présent accord professionnel, notamment pour déterminer les classifications des emplois spécifiques aux différentes activités visées par le champ d'application et qui n'ont pas été prévues lors de sa signature.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

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

Composition

La commission est composée de :

- quatre (4) représentants des employeurs ;
- quatre (4) représentants des travailleurs ;

Désignés par les organisations syndicales représentatives nommées par la décision n° 3105-T du 28.06.93 en vue de la négociation de l'accord professionnel des transports.

Les délibérations ne sont valables que si les trois quart des personnes composant la commission sont présentes. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Si le quorum n'est pas atteint, la commission est reportée de trois mois sans que le quorum puisse être exigé.

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 l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Articles [Lp. 332-5](#), [Lp. 334-1](#), [R. 334-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 9 : Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux travailleurs salariés des entreprises définies à l'article 1er, des catégories suivantes :

- employés, ouvriers et techniciens ;
- agents de maîtrise ;
- cadres pour les dispositions particulières contenues dans le présent accord.

Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Créé par arrêté n° 2022-1151/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9931

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.

www.dte.nc

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS, OUVRIERS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

CHAPITRE I - EMPLOI

Article 10 : Recrutement

Le recrutement du personnel est soumis aux dispositions légales et réglementaires rappelées aux articles 34 à 38 inclus de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Le recrutement ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 38 cité à l'alinéa précédent et sous réserve de la reconnaissance par le Médecin du Travail des aptitudes physiques de l'agent à remplir l'emploi proposé.

En cas de nécessité, l'entreprise peut être amenée à faire appel à titre exceptionnel à du personnel occasionnel engagé à la journée ou pour la durée des tâches à accomplir. Dans ce cas, l'entreprise veillera particulièrement à l'application par ce personnel occasionnel des règles de sécurité.

Pour les autres catégories, chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat de travail conformément à l'article 39 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Apprentissage

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'apprentissage.

Article 11 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies à l'article 9, l'employeur fera appel, par voie d'affichage, aux intéressés employés dans l'entreprise pour que la priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à cet emploi, éventuellement après un stage de formation appropriée.

En cas de promotion d'un intéressé, à l'issue d'une période probatoire déterminée, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (article 39 de l'accord interprofessionnel territorial).

Formation promotionnelle

❶ Décidée par l'entreprise :

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un groupe de classification supérieure, une entreprise peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste.

Dans ce cas, si l'intéressé a suivi avec assiduité le stage de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu(s) entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même groupe, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

❷ Du fait du salarié :

Si un salarié de l'entreprise suit, de son propre fait, un stage de promotion professionnelle, soit inclus dans le plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise pourra préciser, à la demande de l'intéressé, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de stage et, en cas de disponibilité d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, l'entreprise examinera en priorité sa candidature.

Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution technologique, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants, qu'elles jugent prioritaires :

- Conduite, mécanique... ;
- Animation, communication ;
- Anglais, Japonais... ;
- Sécurité ;
- Qualité du service à la clientèle ;
- Techniques nouvelles, notamment : traitement de l'information, automatisation,... ;
- Comptabilité, vente... ;

La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen annuel au sein de l'entreprise.

Les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte d'une part des nécessités propres à leur développement, d'autre part des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés.

Il est rappelé à cet égard que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et qu'il exerce dans sa fonction de commandement et d'animation une responsabilité directe de formation des salariés.

Article 12 bis : Entretien annuel d'évaluation

Créé par arrêté n° 2022-1151/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9931

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.

CHAPITRE II - DURÉE DU TRAVAIL

Compte tenu des particularités du travail dans les entreprises de transport, le chapitre VII - Durée du travail, de l'accord interprofessionnel territorial est remplacé par les dispositions ci-dessous.

Article 13

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

Article 14 : Durée hebdomadaire du travail

Sous réserve des dérogations et du régime d'équivalence autorisés par la législation du travail ou sous réserve de cas de force majeure, la durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

Article 15 : Travail effectif

La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion notamment du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte, aux périodes d'inaction.

Pour tenir compte de l'intermittence du travail du personnel employé au transport, il est admis que la durée hebdomadaire de travail résulte de l'addition du temps de travail effectif et du temps au cours duquel il n'exécute aucune activité effective tel que : périodes de simple présence, périodes d'attente, périodes de disponibilité passées sur le lieu de travail ou sur le véhicule.

Pendant ces périodes le personnel employé au transport reste à disposition de l'employeur :

- pour répondre à des appels éventuels ;
- pour reprendre son activité au moment fixé par l'horaire ;
- pour surveiller et contrôler le chargement et le déchargement du véhicule, lorsque ceux-ci ne sont pas effectués par le conducteur ;

- ... ;

Sans que cette liste soit exhaustive.

Sauf autorisation de l'Inspection du Travail, la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures.

Article 16 : Temps de service

La notion de temps de service ne concerne que les conducteurs et autres agents roulants des transports ne retournant pas quotidiennement à l'établissement d'attache.

Les coupures et les temps consacrés au repos, à l'habillage et au casse-croûte ne sont pas pris en compte dans le temps de service.

Article 17 : Répartition journalière des horaires de travail

L'horaire de travail est réparti selon les nécessités de service sur chaque jour de la semaine de 0 à 24 heures en une, deux ou trois séquences de travail.

L'intervalle entre la dernière séquence de travail d'une journée et la première séquence de la journée suivante doit être en moyenne, de 10 heures consécutives sur deux semaines, sans pouvoir être inférieur à 8 heures.

Article 18 : Limitations de la conduite continue

Pour tout trajet dont la durée est supérieure à 4 heures 30 minutes de conduite continue, le chauffeur pourra bénéficier d'une pause de 15 minutes prise à sa convenance.

Article 19 : Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures sur une semaine prise isolément ou de 46 heures sur une période de 12 semaines.

Article 20 : Modulation des horaires

Elle s'effectue conformément aux dispositions de l'article 49 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

La modulation permet aux entreprises d'ajuster le temps de travail aux variations d'activité du transport saisonnières ou conjoncturelles, en faisant varier l'horaire hebdomadaire entre un maximum et un minimum, de telle sorte que calculé sur un cycle multiple de la semaine, ou sur l'année, l'horaire moyen n'excède pas 39 heures par semaine par le jeu de la compensation des périodes de forte activité et des périodes de faible activité.

La modulation peut être mise en œuvre par voie d'annexe au présent accord ou par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord fixe les conditions de mise en œuvre de la modulation en particulier les durées maximales

quotidiennes et hebdomadaires du travail, le programme indicatif de la répartition et le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires.

Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à une majoration de salaire calculée dans les conditions fixées à l'article 21 ci-dessous.

En cas d'horaires modulés, la rémunération peut être lissée c'est à dire calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation syndicale, l'aménagement de la durée hebdomadaire du travail peut être autorisé par l'Inspecteur du Travail après accord de la majorité du personnel concerné par la mesure.

Article 21 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 14 ou au-delà de la moyenne de 39 heures en cas de modulation, donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 pour cent pour les 8 premières heures ;
- 50 pour cent pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile sous réserve des dispositions prévues à l'article 20 ci-dessus.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un temps de repos équivalent.

Article 22 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Un contingent annuel de 210 heures par an et par salarié peut être effectué de plein droit après information de l'inspection du travail et s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Au-delà de ce contingent, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'inspection du travail en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 23 : Repos hebdomadaire

Les entreprises relevant du présent accord sont admises de droit à donner le repos hebdomadaire à leur salarié par roulement.

La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives et par journée entière.

Si pour une raison exceptionnelle ce repos devait être réduit ou supprimé, un repos compensateur d'une durée équivalente serait donné le plus rapidement possible.

Article 24 : Travail les jours fériés ou le dimanche

En raison du caractère particulier du Transport caractérisé par l'obligation d'être à la disposition de la clientèle, les parties reconnaissent la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit, quels que soient les jours de la semaine.

En conséquence, le fait pour un salarié d'assurer son service, soit de jour, soit de nuit, soit un jour férié, soit un dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de sa fonction.

Sa rémunération tient compte de cette nécessité par des majorations calculées conformément aux articles 33, 34 et 35 ou par une majoration forfaitaire pouvant être incluse dans le salaire de l'intéressé à la condition d'informer ce dernier des éléments qui ont servi à calculer cette majoration.

Les majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Par contre, lorsque deux taux de majorations sont applicables, ils ne s'ajoutent pas ; le taux le plus avantageux est alors appliqué.

Article 25 : Horaires à temps partiel

Des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés.

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail définie à l'article 14.

Article 26 : Récupération des heures de travail perdues

La récupération des heures de travail perdues se fait conformément à l'article 56 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

CHAPITRE III - CLASSIFICATION DES EMPLOIS OUVRIERS ET EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Article 27 : Classification des emplois

Modifié par arrêté n° 2000-1909/GNC du 28-09-2000 - art. 1 - JONC n° 7491 du 10-10-2000 p. 5558

Modifié par arrêté n° 2002-107/GNC du 17-01-2002 - art. 1 - JONC n° 7607 du 22-01-2002 p. 335

Modifié par arrêté n° 2005-1697/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4180

Modifié par arrêté n° 2006-1813/GNC du 11-05-2006 - art. 1 - JONC n° 7952 du 16-05-2006 p. 3209

Modifié par arrêté n° 2007-3085/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4207

Modifié par arrêté n° 2009-3049/GNC du 07-07-2009 - art. 1 - JONC n° 8346 du 16-07-2009 p. 5878

Modifié par arrêté n° 2010-2203/GNC du 15-06-2010 - art. 1 - JONC n° 8498 du 24-06-2010 p. 5499

Modifié par arrêté n° 2011-841/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3366

Modifié par arrêté n° 2012-1135/GNC du 15-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8786 du 22-05-2012 p. 3666

Modifié par arrêté n° 2013-961/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3565

Modifié par arrêté n° 2019-111/GNC du 15-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9677 du 17-01-2019 p. 568

Présentation du système retenu :

Le système de classification ci-après permet de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en groupes et chaque groupe étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères qui sont l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises pour tenir le poste.

Les connaissances professionnelles requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux.

Elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Les définitions de groupe sont établies à partir de la complexité du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents groupes d'un niveau.

Cette classification s'inscrit dans le cadre de la mensualisation et établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients définis à l'article 32 et repris dans le tableau ci-dessous.

Ce système permettra donc d'apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	SMG	183	191	228	270
2ème échelon	180	184	202	244	283
3ème échelon	181	187	214	259	303

Tableau des coefficients hiérarchiques Agents de maîtrise	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	AM2 - 243	-
2ème échelon	AM1 - 217	-	AM4 - 298
3ème échelon	-	AM3 - 274	-

DÉFINITIONS GÉNÉRALES DES NIVEAUX ET DES GROUPES

Le classement de chaque salarié doit se faire d'abord par référence à la grille des niveaux et ensuite aux grilles de groupes, par prise en compte de quatre critères qui sont : le type d'activité, l'autonomie, la responsabilité et les connaissances professionnelles requises pour tenir le poste, conformément aux définitions ci-dessous :

Niveau I	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travaux simples, répétitifs ou analogiques ; - application stricte de consignes précises. <p>Autonomie et initiative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs) ; - contrôle direct par une personne de niveau supérieur. <p>Responsabilité :</p> <p>Responsabilité de l'exécution conformément aux consignes.</p> <p>Niveau de connaissances : (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau VI de l'Éducation Nationale ; - Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire. 	<p>1er groupe : (SMG)</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc...).</p> <p>Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple.</p> <p>2ème groupe : (Coefficient 180)</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>3ème groupe : (Coefficient 181)</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p>

Niveau I

Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire.
Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

N.B. : (1) Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

Niveau II

Type d'activité :

- travaux qualifiés ;
- exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables.

Autonomie :

- instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles ;
- contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.

Responsabilité :

- responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail ;
- peut coordonner l'activité d'agents de qualification inférieure.

Niveau de connaissances : (1)

- niveau V de l'Éducation Nationale
Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P. - 2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) ;

- niveau V Bis de l'Éducation Nationale

Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

1er groupe : (Coefficient 183)

L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.

Ce groupe est pour un professionnel en début de carrière ou un groupe accessible à certains salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du présent niveau.

Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.

2ème groupe : (Coefficient 184)

L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation.

Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile.

Il appartient à l'agent de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

3ème groupe : (Coefficient 187)

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.

Il appartient à l'agent, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

N.B. : (1) Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

Niveau III

Type d'activité :

- travaux qualifiés ;
- mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre.

Autonomie :

- instructions précises indiquant l'objectif à atteindre ;
- contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.

Responsabilité :

- organisation de son travail dans la limite des instructions reçues.
Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.
- cette responsabilité est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution.

Niveau de connaissances : (1)

- niveau IV b de l'Éducation Nationale.

Personnel occupant un emploi exigeant le brevet professionnel ou le brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V) ;

- niveau IV c de l'Éducation Nationale

Personnel occupant un poste exigeant le cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

1er groupe : (Coefficient 191)

L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :

- soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée ;

- soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre.

Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.

2ème groupe : (Coefficient 202)

L'activité est caractérisée par l'exécution de suite de tâches très qualifiées et interdépendantes.

Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.

3ème groupe : (Coefficient 214)

L'activité est caractérisée par l'exécution :

- soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité ;

- soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes.

Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.

N.B. : (1) Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

Niveau IV

Type d'activité :

- responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le

1er groupe : (Coefficient 228)

L'activité est caractérisée par :

- une initiative sur le choix des procédés habituellement utilisés dans l'entreprise ;

- le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que

Niveau IV

résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est structurée.

- mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées ;
- une compétence reconnue dans l'activité, déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, lorsque l'entreprise est structurée.

Autonomie :

- instruction de caractère général fixant un cadre d'activité et les conditions d'organisation ;
- contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure.

Responsabilité :

- organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes ;
- cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus.

Niveau de connaissances : (1)

Niveau IV a de l'Éducation Nationale

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré.

Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).

techniques, commerciales et administratives.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus.

2ème groupe : (Coefficient 244)

L'activité est caractérisée par :

- la nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre, les méthodes ayant fait l'objet d'application similaire ;
- la recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III, éventuellement, avec l'aide d'un agent de maîtrise de qualification moindre.

3ème groupe : (Coefficient 259)

L'activité est caractérisée par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes ;
- la modification importante des méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre.

La liaison avec le chef hiérarchique (agent de maîtrise niveau V cadre ou chef d'entreprise) est permanente.

N.B. : (1) *Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle*

Niveau V

Type d'activité :

- responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination avec le plus souvent la fonction d'encadrement, mais parfois avec la seule mise en application d'une très haute technicité ;
- conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues ;
- une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions.

Autonomie :

- directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens ;
- contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté.

Responsabilité :

Larges responsabilités dans les domaines de son secteur d'activité avec dans le cas du personnel d'encadrement, animation professionnelle des hommes qui en dépendent, éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise.

Niveau de connaissances : (1)

Niveau III de l'Éducation Nationale

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

1er groupe : (Coefficient 270)

L'activité est caractérisée par :

- la responsabilité d'activités diversifiées ;
- la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.

Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes.

2ème groupe : (Coefficient 283)

L'activité est caractérisée par :

- la responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination ;
- la prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, et sociales ;
- l'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes.

Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe.

3ème groupe : (Coefficient 303)

L'activité est caractérisée par la responsabilité de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre les solutions les plus adaptées dans son secteur d'activité en ayant pour seules directives les objectifs et les règles de gestion élaborées sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'un cadre.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement.

Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.

N.B. : (1) *Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle*

Article 28 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles

Pour faciliter le classement des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, un certain nombre de « filières » et d'emplois au sein de ces filières sont donnés ci-après à titre d'exemple, en application des définitions générales de l'article 27, **lesquelles sont et restent dans tous les cas l'élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel** relevant des professions visées à l'article 1er.

Les filières sont représentées de la manière suivante :

- Des exemples d'emploi avec des indications générales non exhaustives des tâches ou fonctions relevant de cet emploi ;
- Pour tout emploi non catalogué, il suffira de se reporter aux définitions de l'article précédent pour déterminer le niveau et le groupe qui lui correspondent ;
- Le fait que les exemples des niveaux et groupes inférieurs ne soient pas répétés aux catégories et groupes supérieurs n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux catégories et groupes inférieurs.

Enfin, un agent, quels que soient son niveau et son groupe, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau du groupe supérieur. Sa promotion devant intervenir dès qu'il sera affecté en permanence à un emploi relevant du niveau ou de ce groupe supérieur.

NIVEAU I

1er Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du [1er groupe du Niveau I](#), effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation préalable.

Tel que :

- Manœuvre ;
- Personnel de nettoyage exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté ;
- Gardien, n'effectuant pas de rondes : Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate, assure de jour et de nuit la garde et la surveillance de l'établissement. Applique les consignes de sécurité ;
- Veilleur de nuit, n'effectuant pas de rondes : Employé non logé dans l'établissement, assure la nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité ;
- ...

2ème Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du [2ème groupe, du Niveau I](#), effectuant des travaux exigeant soit une force physique, soit des connaissances professionnelles élémentaires, soit une initiation de courte durée.

Tel que :

- Manœuvre gros travaux peut être employé au chargement et déchargement des camions ;
- Manutentionnaire ;
- Laveur de véhicules : Chargé du lavage et du nettoyage des véhicules, de la vérification des niveaux (huile, eau...) et la pression des pneumatiques ;
- Pompiste ;
- Homme de quai ;
- Gardien et veilleur de nuit effectuant des rondes. Mêmes définitions que le 1er groupe, effectuent en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doivent faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité ;
- Personnel de nettoyage gros travaux : Personnel de nettoyage à temps complet exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage... ;
- Employé aux écritures, employé débutant : Chargé de travaux de copie ou de transcription, chargé de classer les documents suivant instructions et capable de les retrouver rapidement. Utilise machine à photocopier, machines à adresser, à timbres ou tout autre machine d'usage facile.

3ème Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du [3ème groupe du Niveau I](#).

Tel que :

- Livreur : accompagne le conducteur à bord d'un véhicule, reconnaît les colis et les marchandises transportés, en effectue le classement et les livre à domicile ; participe au chargement et déchargement, aide le conducteur à l'arrimage des marchandises ;
- Déménageur manutentionnaire, déménageur débutant ou aide déménageur : capable d'effectuer toutes opérations simples de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils simples mis à sa disposition ;
- Graisseur : ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange ;
- Aide mécanicien : ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes. Assure les réparations simples ;
- Brancardier ou aide ambulancier : agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire ;

- Sténodactylographe débutante : employée qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples : prise de texte en sténo, transcription de ce texte sur logiciel de traitement de texte ;
- Conducteur de véhicules jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus : chargé de la conduite de véhicule, charge sa voiture, assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées. Est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ;
Décharge la marchandise à la porte du destinataire. Doit être capable de rédiger un rapport en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule ;
- Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale du travail, le conducteur peut être employé à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules ;
- ...

NIVEAU II

1er Groupe :

Agent répondant aux critères et à définitions du 1er groupe du Niveau II effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle du niveau précédent ou nécessitant une initiation professionnelle.

Tel que :

- Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de poids total en charge inclus. Chargé de la conduite des véhicules. Répondant en outre à la définition du groupe 3.

- Conducteur de voiture particulière : chargé de la conduite d'une voiture automobile pour le transport de certaines personnes au lieu de leur choix. Doit remplir les documents de bord : bon de travail, feuille de route, constat d'accident...

Est responsable de la propreté du véhicule et doit prendre les dispositions nécessaires à la bonne marche du véhicule (plein de carburant, vérification des niveaux, gonflage des pneus, graissage, vidange...).

Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition pour empêcher avaries et vols.

Peut accueillir la clientèle, encaisser éventuellement des recettes ; prendre en charge et décharger les bagages. Notion d'anglais.

- Conducteur (receveur) minicar : conduit un minicar de voyageurs (8 passagers maximum) vers des lieux touristiques.

Doit remplir les documents de bord : bon de travail, feuille de route, constat d'accident...

Est responsable de la propreté du véhicule et doit prendre les dispositions nécessaires à la bonne marche du véhicule (plein de carburant, vérification des niveaux, gonflage des pneus...).

Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition pour empêcher avaries et vols.

Accueille la clientèle : encaissement éventuel de la recette ; prise en charge et déchargement des bagages. Doit faire preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie. Peut être amené à fournir des renseignements succincts sur l'intérêt du parcours.

- Conducteur (receveur) de car urbain : chargé de la conduite d'un car. Est obligatoirement titulaire du permis de conduire "transport en commun". Peut percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et bagages transportés ; Doit être capable d'assurer le dépannage courant, ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus.

- Brigadier de manutention : ouvrier chargé de coordonner et de surveiller le travail d'une équipe de manutentionnaires tout en participant lui-même aux travaux de manutention.

- Chef d'équipe d'engins de manutention (engins autotractés) : conduit des engins automobiles pour la manutention des marchandises sur les ports, aéroports ou sur l'aire de stockage d'une entreprise (tracteurs, élévateurs à fourche, grues automobiles, choleurs).

- Conducteur de véhicule sanitaire : titulaire du permis de conduire "ambulance".

- Employé administratif confirmé : même définition que l'employé du groupe 3. Effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue des fiches. Peut établir suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle. Peut être chargé de la délivrance de billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé. Peut recueillir et vérifier les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

- Dactylographe confirmée : employée ayant de bonnes connaissances professionnelles, capable d'un travail soigné.

- Employé de transit débutant : exécute les travaux administratifs de transit tels que : établissement et duplication de bordereaux, de connaissements, déclaration d'expéditions internationales, lettres de transport, factures simples.

2ème Groupe :

Agent répondant aux critères et à définitions du [2ème groupe du Niveau II](#) effectuant selon les directives, les travaux nécessaires à leur exécution.

Tel que :

- Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de poids total de charge inclus : chargé de la conduite de son véhicule et répondant à la définition du conducteur du groupe 3.

- Déménageur : effectue toutes opérations de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils mis à sa disposition. Capable de procéder à l'emballage de tous objets fragiles compris dans un déménagement, d'effectuer toutes opérations de démontage et remontage et de charger, conformément aux règles du métier, un véhicule, cadre ou conteneur de déménagement.

- Grutier 1er degré : conducteur de grues (sur camions ou non) : Assure tous types de manœuvres simples (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

- Conducteur de véhicule sanitaire confirmé : devant assurer en plus de la fonction de conduite, la tenue de divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette. Doit avoir une bonne connaissance de l'agglomération de Nouméa. Doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule et de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents qui pourraient survenir sur le parcours.

- Mécanicien : ouvrier capable de déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils.

- Électricien auto : ouvrier qualifié appelé à exécuter la pose et les réparations des canalisations ordinaires sur les véhicules, à effectuer les opérations de démontage et de remontage simples sur les organes électriques des moteurs et des carrosseries.

- Dactylographe qualifiée : employée sur machines à écrire informatiques, ne faisant pas de faute d'orthographe, présentant son travail de façon satisfaisante.

- Employé des services comptabilité : exécutant suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux de comptabilité. Capable de se servir des machines à calculer et des logiciels comptables.

- Conducteur (receveur) de car de tourisme 1er degré (ou interurbain) : titulaire d'un permis de transport en commun. Conduit un car de voyageurs vers des lieux touristiques. Est responsable de la bonne exécution des prestations ainsi que de tous documents et titres de transport.

Prend l'initiative de la continuation du voyage en cas d'incident (panne, maladie, etc....). Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition, pour empêcher avaries et vols. Veille à la propreté du car.

Fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction : Doit être en mesure de fournir toutes informations sur les lieux visités.

3ème Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du [3ème groupe du Niveau II](#), effectuant selon des directives, des travaux courants avec une certaine initiative.

Tel que :

- Conducteur de véhicule poids lourds de plus de 19 tonnes de poids total en charge. Répondant à la définition donnée au groupe 3.

- Conducteur de car de tourisme 2ème degré : conduit un car vers des lieux touristiques, plusieurs jours en général. Est responsable de la bonne exécution des prestations. Tient à jour les documents de bord. Prend l'initiative de la continuation du voyage en cas d'incident (panne, maladie, etc.). Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition pour empêcher avaries et vols. Veille à la propreté du car et au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Est en mesure de dépanner ou de faire dépanner son véhicule. Fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction : doit être en mesure de fournir toutes informations sur les lieux visités. Notions d'anglais ou de japonais.

- Déménageur professionnel : ouvrier capable d'effectuer toutes opérations de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils mis à sa disposition. Capable de procéder à l'emballage de tous objets fragiles compris dans un déménagement, d'effectuer toutes opérations de démontage et remontage et de charger, conformément aux règles du métier, un véhicule, cadre ou container de déménagement.

NIVEAU III

1er Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du [niveau III, 1er groupe](#), possédant une grande qualification professionnelle.

Tel que :

- Conducteur hautement qualifié capable de conduire tout véhicule poids lourd ou tout type de car.

Répondant à la définition donnée pour le conducteur de car de tourisme 1er et 2ème degré.

A le triple souci de la sécurité des personnes et des biens, de l'efficacité des gestes ou des méthodes et de la satisfaction de la clientèle.

Est le représentant qualifié de l'entreprise auprès d'un groupe de touristes qu'il accompagne du départ à l'arrivée.

Veille à la cohésion du groupe et assure le bon déroulement du voyage conformément au programme, notamment auprès des hôteliers et des restaurateurs.

Doit être capable de fournir à la clientèle toutes informations sur les lieux visités.

Parle couramment anglais ou japonais.

- Déménageur facteur ou déménageur chef d'équipe : même définition que pour le déménageur du 2ème groupe, Niveau II. Est secondé par du personnel de déménagement en vue de l'exécution complète d'un déménagement suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur ou de son représentant. Assume la responsabilité de l'organisation du travail et de son exécution. Est en contact avec le client. Doit conserver une attitude digne de sa fonction. Remplit les formalités d'usage concernant les déménagements dont il est chargé, tant vis-à-vis du client que des administrations ou des tiers : à ce titre, peut prendre des initiatives simples et doit en référer à l'entreprise. Peut être chargé d'encaisser les factures.

2ème Groupe :

Agent hautement qualifié, répondant aux critères et aux définitions du [niveau III, 2ème groupe](#), possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, pouvant effectuer les travaux les plus délicats.

Tel que :

- Mécanicien d'entretien : ouvrier professionnel appelé à procéder aux révisions et aux contrôles périodiques, diagnostics, réparations, réglages, notamment des moteurs et organes mécaniques, de véhicules légers ou de transports en commun, à partir des données constructeurs ou des instructions du supérieur hiérarchique.

En particulier :

- Révisions de véhicules : Effectue vidanges moteur et boîte, purges des circuits, contrôle d'usure.
- Localise la panne ou l'anomalie d'origine mécanique, électrique ou électronique...
- Remplace par dépose ou pose, la ou les pièces défectueuses.
- Procède à des contrôles aux différents stades d'intervention.
- Réalise tout ou partie des réglages nécessaires au bon fonctionnement du véhicule.
- Renseigne une fiche technique d'intervention.

- Technicien/Technicienne des services comptables : employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks...

- Technicien/Technicienne des services administratifs : Exploite et analyse les informations liées à un ou plusieurs services de l'entreprise (service paie, service financier, service commercial) et en effectue la synthèse.

Traite les informations numériques et alphabétiques en les organisant dans le cadre des procédures administratives ou législatives définies (législation sociale, droit du travail, fiscalité des entreprises).

Peut aussi assurer les relations avec le personnel, notamment dans les activités de gestion (absences, congés, recrutement, retraite...) et entretenir, selon les dossiers traités, des relations avec les partenaires extérieurs.

- Contrôleur de trafic : Organise et surveille la façon dont le travail est exécuté éventuellement en accompagnant les conducteurs et autocars sur les lignes.

Donne aux conducteurs toutes instructions utiles pour la meilleure utilisation du matériel.

Dégage des constatations faites sur le trafic, des conclusions tendant à l'amélioration de l'exploitation.

Vérifie le cas échéant, la régularité de la perception des recettes.

3ème Groupe :

Agent hautement qualifié, répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 3ème groupe.

Tel que :

- Conducteur (receveur) de car de tourisme hautement qualifié : assure les opérations liées à la conduite du transport des voyageurs. Renseigne et accueille les voyageurs. Veille au respect des règles de sécurité et du contrat de transport. Peut également, selon les cas, préparer les itinéraires touristiques, prendre en charge l'intendance des bagages et des passagers.

Doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans les documents de bord ou rapports le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus.

Possède des notions de secourisme.

Parle couramment anglais.

Assure, le cas échéant, la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs. En mesure d'assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.

Peut exécuter des services de tourisme à grande distance et d'une durée de plusieurs jours.

- Assistant, Assistante de direction - Collaborateur (trice) du directeur : organise et coordonne les travaux de son supérieur hiérarchique : transmission et rédaction des informations du service. Frappe, saisit et présente des notes et des documents généralement à caractère confidentiel. Traite, exploite, suit une partie des informations du service (correspondance courante, affaires spécifiques).

Réceptionne le courrier, organise les rendez-vous, reçoit et filtre les communications téléphoniques, établit un contact direct avec l'extérieur.

Peut aussi encadrer et former une équipe de collaborateurs ou être responsable du suivi budgétaire du service.

Tient à jour les tableaux de bord, graphiques.

- Employé(e) qualifié(e) de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel : assure les fonctions relevant du service auquel elle est rattachée, sous les ordres de l'employeur ou d'un chef de service.

Connaissances approfondies en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale afférentes aux fonctions qui lui sont confiées. Responsabilités. Initiatives.

AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS ASSIMILÉS

Article 29 : Définition générale de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer les responsabilités d'encadrement à la fois techniques et de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquise en techniques administrative, commerciale ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

Les techniciens assimilés agents de maîtrise n'ont pas nécessairement des fonctions de commandement.

Sont notamment classés dans cette catégorie :

- Contremaître de manutention : agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires ; peut embaucher du personnel de

complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

- Secrétaire de direction : Collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.

- Chef de trafic ou de mouvement : agent de maîtrise chargé du mouvement des voitures et de l'affectation du personnel aux différentes lignes ; prend les mesures utiles pour faire face aux besoins du trafic ; effectue les travaux administratifs et statistiques qui en découlent ; collabore à l'établissement des horaires et des tarifs ; a autorité sur le personnel d'exploitation et de contrôle ainsi que sur le personnel roulant et, le cas échéant, sur les correspondants ; est en liaison avec les services chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pneumatiques et kilomètres.

- Contremaître d'atelier : agent de maîtrise professionnel sous les ordres du chef d'entreprise ou de son représentant, pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies dans les différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toute initiative pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommations ; peut participer accessoirement à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou apprentis.

- Comptable principal : Technicien appelé communément chef comptable dans les moyennes entreprises ; assure entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable intervenant seulement pour l'établissement du bilan.

- Chef d'atelier : Agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, coordonne les travaux du personnel de l'atelier, du garage ou du magasin ; prend des initiatives pour l'amélioration du matériel, du rendement et de la sécurité ou assume des responsabilités équivalentes, établit les devis de réparation et les fait accepter par les experts des compagnies d'assurances ou autres, doit posséder les connaissances générales indispensables aux réparations et mises au point de l'ensemble du matériel automobile ; exerce d'une façon permanente un commandement sur un effectif d'au moins 25 personnes agents de maîtrise, ouvriers ou apprentis.

- ...

Article 30 : Définitions des fonctions de commandement de l'agent de maîtrise, par niveau

Les fonctions techniques des agents de maîtrise sont celles qui sont décrites dans les tableaux de définitions générales des niveaux [III](#), [IV](#) et [V](#).

Les fonctions de commandement sont les suivantes :

NIVEAU III - AM 1

À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, l'agent est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux [I](#) et [II](#).

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

NIVEAU IV - AM 2 et AM 3

À partir d'objectifs et d'un programme d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'agent est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux [I](#) à [III](#) inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
 - faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner des instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
 - décoder et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
 - apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
 - imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
 - transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.
- Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

NIVEAU V - AM 4

À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil de nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Article 31 : Tableau des indices hiérarchiques des agents de maîtrise

Tableau des indices hiérarchiques des agents de maîtrise	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	AM2	-
2ème échelon	AM1	-	AM4
3ème échelon	-	AM3	-

Pour tenir compte de leur responsabilité d'encadrement, les indices hiérarchiques minimaux des agents de maîtrise, tels qu'ils résultent de la grille indiciaire définie à l'article 29, sont majorés de 15 points (1).

N.B. : (1) Se référer à l'article 27 pour les indices hiérarchiques minimaux des agents de maîtrise.

CHAPITRE IV - RÉMUNÉRATION CONVENTIONNELLE

Article 32 : Rémunération conventionnelle mensuelle

Modifié par arrêté n° 2921-T du 11-06-1998 - art. 1 - JONC n° 7304 du 23-06-1998 p. 2337
Modifié par arrêté n° 99-97/GNC du 15-07-1999 - art. 1 - JONC n° 7398 du 03-08-1999 p. 3796
Modifié par arrêté n° 2000-1909/GNC du 28-09-2000 - art. 1 - JONC n° 7491 du 10-10-2000 p. 5558
Modifié par arrêté n° 2000-1909/GNC du 28-09-2000 - art. 1 - JONC n° 7491 du 10-10-2000 p. 5558
Modifié par arrêté n° 2002-107/GNC du 17-01-2002 - art. 1 - JONC n° 7607 du 22-01-2002 p. 335
Modifié par arrêté n° 2003-1049/GNC du 24-04-2003 - art. 1 - JONC n° 7700 du 29-04-2003 p. 2047
Modifié par arrêté n° 2004-389/GNC du 26-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7767 du 02-03-2004 p. 968
Modifié par arrêté n° 2005-1697/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4180
Modifié par arrêté n° 2006-1813/GNC du 11-05-2006 - art. 1 - JONC n° 7952 du 16-05-2006 p. 3209
Modifié par arrêté n° 2007-3085/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4207
Modifié par arrêté n° 2008-2809/GNC du 17-06-2008 - art. 1 - JONC n° 8207 du 26-06-2008 p. 4243
Modifié par arrêté n° 2009-3049/GNC du 07-07-2009 - art. 1 - JONC n° 8346 du 16-07-2009 p. 5878
Modifié par arrêté n° 2010-2203/GNC du 15-06-2010 - art. 1 - JONC n° 8498 du 24-06-2010 p. 5499
Modifié par arrêté n° 2011-841/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3366
Modifié par arrêté n° 2012-1135/GNC du 15-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8786 du 22-05-2012 p. 3666
Modifié par arrêté n° 2013-961/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3565
Modifié par arrêté n° 2015-253/GNC du 24-02-2015 - art. 1 - JONC n° 9131 du 05-03-2015 p. 1865
Modifié par arrêté n° 2017-1227/GNC du 30-05-2017 - art. 1 - JONC n° 9418 du 08-06-2017 p. 7135
Modifié par arrêté n° 2018-235/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1463
Modifié par arrêté n° 2019-111/GNC du 15-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9677 du 17-01-2019 p. 568
Modifié par arrêté n° 2022-1167/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9935

32-1 - Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un indice qui sert à la détermination des salaires garantis minimaux mensuels (Structure de la grille de classifications et du barème des salaires minimaux hiérarchiques pour le secteur des « Transports routiers »)

Salaire = Indice hiérarchique x Valeur du point

Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois.

À compter de la date d'extension [date de parution au JONC : 10 mai 2022], la valeur du point est fixée à 880 F.CFP

(Avenant salarial n° 22 du 19 novembre 2021)

Rappel : les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (avenant salarial n° 4 du 5 décembre 2001).

32-2 - Mensualisation - Taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 Janvier 1978 (1). Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

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

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 60 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire au forfait conformément à l'article 38, aux pièces, à la prime ou au rendement.

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 143-2 et Lp. 143-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

32-3 - Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, pour négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article Lp. 333-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 33 : Majoration pour travail de nuit

Le travail de nuit s'entend du travail effectué entre 20 heures et 4 heures du matin. Le taux horaire des heures effectuées de nuit est majoré de 25 %.

Article 34 : Majoration pour travail le dimanche

Le taux horaire des heures effectuées le dimanche est majoré de 25 %.

Article 35 : Jours fériés

Bien que par nature, tous les jours y compris les jours fériés soient susceptibles d'être travaillés selon les nécessités de service, les parties signataires conviennent d'arrêter une liste de 7 jours pour lesquels les heures effectuées l'un ou l'autre de ces jours subiront une majoration.

Ces jours sont les suivants :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 24 septembre ;
- le 25 décembre.

Ils pourront être modifiés par accord d'entreprise.

La majoration est de 25 % du salaire horaire de base pour les jours fériés ci-dessus, à l'exception du 1er mai pour lequel elle est de 150 %, pour les heures effectuées au cours de la journée considérée.

Article 36 : Prime d'ancienneté

Tout agent relevant des catégories ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise bénéficie d'une prime d'ancienneté sous forme d'une majoration de 2 % du salaire de base conventionnel de l'intéressé, à partir de la 3ème année. À laquelle s'ajoutera 2 % pour chaque nouvelle période de deux ans accomplis et jusqu'à la vingtième année.

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

Article 37 : Déplacement - Transport de voyageurs

Les déplacements nécessités par le service ne doivent pas entraîner pour le salarié une dépense supplémentaire.

Si, du fait de sa mission, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile alors qu'il le faisait habituellement, les frais normaux de transport, de coucher et 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, les frais normaux seront remboursés par l'employeur soit sur présentation des justificatifs, soit de façon forfaitaire, conformément à des modalités spécifiques à chaque entreprise. Dans ce cas, une indemnité journalière d'un montant égal à la valeur du point sera accordée pour faux frais.

Article 38 : Rémunérations forfaitaires

Les agents d'encadrement ou spécialisés occupant des fonctions qui le justifient, pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

La rémunération peut être calculée sur un forfait horaire qui inclut tous les dépassements par rapport à l'horaire légal, que l'agent est éventuellement appelé à effectuer. Pour les agents de maîtrise, elle peut aussi inclure l'ancienneté.

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

Article 39 : Non-discrimination

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions de l'article 3 de la délibération n° 283 du 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 141-4](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 40 : Paie et fiche de paie

La paie a lieu à date fixe. Elle est établie pour la période allant du premier au dernier jour du mois précédent.

Le bulletin de salaire est établi conformément à l'article 62 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Acompte : à une date déterminée au sein de l'entreprise, un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande ; cet acompte ne peut excéder ce que le salarié a effectivement gagné depuis le début du mois en cours.

Article 40 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Créé par arrêté n° 2022-1151/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9931

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, par tous moyens.

Article 41 : Temps libre pour recherche d'emploi

Tout salarié licencié dispose au cours de sa période de délai congé d'une journée par semaine pour rechercher un emploi. Ce temps est pris d'accord parties selon les nécessités de service, soit globalement en fin de contrat, soit journée par journée, soit encore heure par heure.

www.dte.nc

CHAPITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 42 : Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause d'une atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de signature du présent texte.

Article 43 : Dépôt - adhésion - extension

Le présent accord professionnel de travail sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de l'Inspection du Travail et au secrétariat-greffe du tribunal du travail conformément à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (2), ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord conventionnel. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 susvisée (3).

N.B. : (1) cf. Articles [Lp. 332-5](#), [Lp. 334-1](#), [R. 334-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

N.B. : (2) cf. Article [Lp. 332-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

N.B. : (3) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 29 août 1996

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C

Représentants des salariés

- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)

ACCORD PROFESSIONNEL DES TRANSPORTS ROUTIERS

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR DES « TRANSPORTS ROUTIERS » À COMPTER DU 10 MAI 2022

MODIFIÉE PAR [ARRÊTÉ N° 2022-1167/GNC DU 04-05-2022](#) - ART. 1 - JONC N° 10380 DU 10-05-2022 P. 9935

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR				
SMG SALAIRE MINIMUM GARANTI	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
	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
	N° 2022-2201/GNC DU 21-09-2022 - ART. 1 JONC N° 10449 DU 30-09-2022 - PAGE 17950	01-10-2022	965,10 F.CFP	163 102 F.CFP

AVENANT SALARIAL N° [22 DU 19 NOVEMBRE 2021](#)
ÉTENDU PAR ARRÊTÉ N° [2022-1167/GNC DU 04 MAI 2022](#)
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° [10380 DU 10-05-2022 P. 9935](#)
VALEUR DU POINT EN F.CFP **880**
À COMPTER DE [L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL \[DATE DE PARUTION AU JONC : 10 MAI 2022\]](#)

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1) [À COMPTER DE L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL] EN F.CFP	
NIVEAUX	ÉCHELONS	OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS		AGENTS DE MAÎTRISE		OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS	AGENTS DE MAÎTRISE
		INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	VALEUR DU POINT EN F.CFP 880	
I	1ER	SMG	-	-	-	SMG	-
	2ÈME	180	-	-	-	158 400	-
	3ÈME	181	-	-	-	159 280	-
II	1ER	183	-	-	-	161 040	-
	2ÈME	184	-	-	-	161 920	-
	3ÈME	187	-	-	-	164 560	-
III	1ER	191	-	-	-	168 080	-
	2ÈME	202	-	217	AM1	177 760	190 960
	3ÈME	214	-	-	-	188 320	-
IV	1ER	228	-	243	AM2	200 640	213 840
	2ÈME	244	-	-	-	214 720	-
	3ÈME	259	-	274	AM3	227 920	241 120
V	1ER	270	-	-	-	237 600	-
	2ÈME	283	-	298	AM4	249 040	262 240
	3ÈME	303	-	-	-	266 640	-

Rappel : Il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

**ARRÊTÉ N° 2921-T DU 11 JUIN 1998 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1 DU 24 MARS 1998 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1 du 24 mars 1998 à l'accord professionnel de travail des transports routiers, conclu le 29 août 1996](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 1 DU 24 MARS 1998 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du premier paragraphe de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des Transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- 710 F à compter du 1er avril 1998 ;
- 711 F à compter du 1er septembre 1998.

Article 2 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 24 mars 1998

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C

Représentants des salariés

- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

**ARRÊTÉ N° 99-97/GNC DU 15 JUILLET 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 2 DU 13 AVRIL 1999
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 2 du 13 avril 1999 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 2 DU 13 AVRIL 1999 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à valeur suivante :

- 715 F à compter du 1er avril 1999 ;
- 716 F à compter du 1er août 1999.

Article 2 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 13 avril 1999

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C

Représentants des salariés

- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

ARRÊTÉ N° 2000-1909/GNC DU 28 SEPTEMBRE 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 3 DU 7 JUILLET 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 3 du 7 juillet 2000 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996](#) 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

Conformément aux dispositions des articles 1er et 2 de l'avenant n° 3 du 7 juillet 2000, le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau 1, échelon 1, est fixé à 87 840 francs pour 169 heures, à compter du 1er juillet 2000.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 3 du 7 juillet 2000, les parties s'accordent à rechercher les voies et moyens pour parvenir d'ici deux ans à un salaire minimum de la branche d'un niveau de 100 000 F. CFP tout en préservant le niveau d'emploi de la branche.

Article 4

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 5

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

AVENANT SALARIAL N° 3 DU 7 JUILLET 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- 720 F à compter du 1er juillet 2000 ;
- 723 F à compter du 1er janvier 2001.

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1er et 2ème échelons du niveau I définis à l'article 32 (1) de l'accord professionnel de la branche « Transports Routiers », de la façon suivante :

- 1er échelon : 122
- 2ème échelon : 131

N.B. : (1) cf. Se référer à l'article 27 de l'accord professionnel pour les coefficients hiérarchiques.

Article 3

Les parties s'accordent à rechercher les voies et les moyens pour parvenir d'ici deux ans à un salaire minimum de la branche d'un niveau de 100.000 Frs CFP tout en préservant le niveau d'emploi de la branche.

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 7 juillet 2000

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de N.C.

Représentants des salariés

- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

ARRÊTÉ N° 2002-107/GNC DU 17 JANVIER 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 4 DU 5 DÉCEMBRE 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 4 du 5 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 4 DU 5 DÉCEMBRE 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- 732 F à compter du 1er janvier 2002 ;
- 740 F à compter du 1er juillet 2002.

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1er et 2ème échelons du niveau I définis à l'article 32 (1) de l'accord professionnel de la branche «Transports routiers », de la façon suivante :

- 1er échelon : 125
- 2ème échelon : 135

N.B. : (1) Se référer à l'article 27 de l'accord professionnel pour les coefficients hiérarchiques.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2002 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Rappel : il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

Fait à Nouméa, le 5 décembre 2001

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et des Entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés

- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

ARRÊTÉ N° 2003-1049/GNC DU 24 AVRIL 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 5 DU 16 JANVIER 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 5 du 16 janvier 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 SALARIAL N° 5 DU 16 JANVIER 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS
(REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- **745 F à compter du 1er janvier 2003 ;**
- **748 F à compter du 1er juillet 2003.**

Rappel : il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

Fait à Nouméa, le 16 janvier 2003

Représentants des employeurs

- MEDEF NC

Représentants des salariés

- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

ARRÊTÉ N° 2004-389/GNC DU 26 FÉVRIER 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 2 DÉCEMBRE 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 6 du 2 décembre 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 SALARIAL N° 6 DU 2 DÉCEMBRE 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- **755 F à compter du 1er janvier 2004.**

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2004 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au cours du 1er trimestre 2004 pour réviser la grille des salaires, notamment le 1er niveau.

Rappel : il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

Fait à Nouméa, le 2 décembre 2003

Représentants des employeurs

- MEDEF NC

Représentants des salariés

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT FO)

ARRÊTÉ N° 2005-1697/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 8 MARS 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 7 du 8 mars 2005 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 29 août 1996](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 SALARIAL N° 7 DU 8 MARS 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

• **761 F à compter du 1er mars 2005.**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du niveau I des groupes 1, 2 et 3 et du niveau II des groupes 1 et 2 définis à l'article 27 de l'accord professionnel des transports routiers, comme suit :

Niveau I :	Groupe 1 :	110.000 XPF	Groupe 2 :	147	Groupe 3 :	149
Niveau II :	Groupe 1 :	153	Groupe 2 :	157		-

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au début du 2ème semestre 2005 pour faire le point sur la situation de l'activité économique et de l'évolution de la réglementation en matière de transports.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er mars 2005 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 8 mars 2005

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et des Entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés

- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT FO)

**ARRÊTÉ N° 2006-1813/GNC DU 11 MAI 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 17 MARS 2006
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 8 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 17 mars 2006](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 SALARIAL N° 8 DU 17 MARS 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

• **775 XPF.**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du niveau I des groupes 1, 2 et 3 et du niveau II des groupes 1 et 2 définis à l'article 27 de l'accord professionnel des transports routiers, comme suit :

	Niveau I	Niveau II
Groupe 1	149	155
Groupe 2	150	158
Groupe 3	152	-

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au début du 2ème semestre 2006 pour faire le point sur la situation de l'activité économique et de l'évolution de la réglementation en matière de transports.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur lors de sa parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 17 mars 2006

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et de l'artisanat

Représentants des salariés

- Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement (UT CFE CGC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

**ARRÊTÉ N° 2007-3085/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 22 MARS 2007
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 9 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 22 mars 2007](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 SALARIAL N° 9 DU 22 MARS 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

• 787 F.

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des niveaux et groupes définis à l'article 27 de l'accord professionnel des transports routiers, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens

	Niveau I	Niveau II
Groupe 1	153	157
Groupe 2	154	159
Groupe 3	155	Sans changement

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur lors de sa parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 22 mars 2007

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et de l'artisanat

Représentants des salariés

- USOENC
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

ARRÊTÉ N° 2008-2809/GNC DU 17 JUIN 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 15 AVRIL 2008 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 10 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 15 avril 2008](#) 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 SALARIAL N° 10 DU 15 AVRIL 2008 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

• **804 F.**

Article 2 : Jour férié chômé

Les partenaires sociaux décident, à titre exceptionnel, qu'un jour férié chômé supplémentaire sera accordé dans toutes les entreprises relevant dudit accord durant l'année 2008.

Il est décidé de laisser le libre choix de la date de cette journée aux entreprises pour tenir compte des conditions de fonctionnement qui leur sont propres.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur lors de sa parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour les négociations annuelles au cours du mois de novembre 2008.

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 15 avril 2008

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Union professionnelle artisanale de NC

Représentants des salariés

- Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement (UT CFE CGC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- CSTNC

**ARRÊTÉ N° 2009-3049/GNC DU 7 JUILLET 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 12
FÉVRIER 2009 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 11 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 12 février 2009](#) 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 SALARIAL N° 11 DU 12 FÉVRIER 2009 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- **820 Francs à compter du 1er mars 2009.**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Transports routiers » des niveaux et échelons suivants comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	155	159	177	211	261
2ème échelon	156	161	187	226	281
3ème échelon	157	167	197	241	301

Tableau des coefficients hiérarchiques Agents de maîtrise	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	AM2 - 226	-
2ème échelon	AM1 - 201	-	AM4 - 296
3ème échelon	-	AM3 - 256	-

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur lors de sa parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 12 février 2009

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés

- USOENC
- UT CFE CGC

**ARRÊTÉ N° 2010-2203/GNC DU 15 JUIN 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 12 DU 7 AVRIL 2010
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT ROUTIER »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 12 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 7 avril 2010](#) 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.

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 SALARIAL N° 12 DU 7 AVRIL 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT ROUTIER »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- 825 XPF à compter du 1er mai 2010 ;
- 827 XPF à compter du 1er septembre 2010.

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Coefficients hiérarchiques : Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Transports routiers » des niveaux et échelons suivants comme suit :

Au 1er mai 2010 :

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	163	181	215	266
2ème échelon	161	165	191	231	282
3ème échelon	162	171	201	246	302

Le niveau I échelon 1 est porté à 132 000 XPF.

Tableau des coefficients hiérarchiques Agents de maîtrise	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	AM2 - 230	-
2ème échelon	AM1 - 206	-	AM4 - 297
3ème échelon	-	AM3 - 261	-

Au 1er septembre 2010 :

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	166	184	219	270
2ème échelon	164	168	195	235	283
3ème échelon	165	174	205	250	303

Le niveau I échelon 1 est porté à 132 000 XPF.

Tableau des coefficients hiérarchiques Agents de maîtrise	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	AM2 - 234	-
2ème échelon	AM1 - 210	-	AM4 - 298
3ème échelon	-	AM3 - 265	-

Article 3 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er mai 2010.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 7 avril 2010

Représentants des employeurs

- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

- UTCFECGC
- SLUA
- USTKE
- USOENC
- COGETRA

ARRÊTÉ N° 2011-841/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 13 DU 17 DÉCEMBRE 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 13 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 17 décembre 2010](#), 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 SALARIAL N° 13 DU 17 DÉCEMBRE 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

• **837 frs à compter du 1er janvier 2011.**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Transports routiers » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	171	187	221	270
2ème échelon	169	172	198	237	283
3ème échelon	170	178	208	252	303

Le niveau I échelon 1 est porté à 140 000 XPF.

Tableau des coefficients hiérarchiques Agents de maîtrise	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	AM2 - 236	-
2ème échelon	AM1 - 213	-	AM4 - 298
3ème échelon	-	AM3 - 267	-

Article 3

Les parties conviennent de se rencontrer pour convenir d'une augmentation complémentaire après signature d'un accord interprofessionnel sur la compétitivité et la productivité, tel que prévu à l'agenda social 2011 validé par le CDS, le 15 décembre 2010.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2011.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 17 décembre 2010

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- Syndicat des entreprises de transports routiers N-C
- CGPME de N-C

Représentants des salariés

- CGT-FO
- COGETRA / USS-NC
- USOENC
- SLUA
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2012-1135/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 14 DU 14 FÉVRIER 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 14 février 2012](#), 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 la date 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 SALARIAL N° 14 DU 14 FÉVRIER 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- 850 frs à compter du 1er mars 2012.

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Transports routiers » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	182	191	228	-
2ème échelon	178	184	202	244	-
3ème échelon	180	187	214	259	-

Le niveau I échelon 1 est porté à 150 000 XPF.

Tableau des coefficients hiérarchiques Agents de maîtrise	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	-	AM2 - 243	-
2ème échelon	AM1 - 217	-	AM4 - 298
3ème échelon	-	AM3 - 274	-

Article 3

Les parties s'engagent à se revoir au cours du dernier trimestre 2012 afin de négocier la grille conventionnelle 2013.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er mars 2012.

Les parties signataires demandent l'extension du présent arrêté auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 14 février 2012

Représentants des employeurs

- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2013-961/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 15 DU 18 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 18 décembre 2012](#), 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 la date 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 SALARIAL N° 15 DU 18 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

- **858,5 Frs à compter du 1er janvier 2013.**

Article 2 : Clause de revoyure

Les parties s'engagent à se revoir le 10 avril 2013 pour entamer une négociation complémentaire sur les salaires conventionnels.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 18 décembre 2012

Représentants des employeurs

- MEDEF
- CGPME
- UPA
- SETRNC

Représentants des salariés

- CGT-FO
- COGETRA
- USOENC
- USTKE

ARRÊTÉ N° 2015-253/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 16 DU 21 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 21 novembre 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 16 DU 21 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Valeur du point au 1er janvier 2015

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

862,8 Frs à compter du 1er janvier 2015.

Article 2 : Valeur du point au 1er juillet 2015

Les parties signataires se sont entendues pour porter la valeur du point à 864,52 F à compter du 1er juillet 2015.

Article 3 : Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'inflation constatée au mois de juillet, dépasse 1 %.

Article 4 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 21 novembre 2014

Représentants des employeurs

- MEDEF
- CGPME
- SETRNC

Représentants des salariés

- CGT-FO
- USOENC
- USTKE

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1) AU 1ER JANVIER 2015 EN FRs CFP	
NIVEAUX	ÉCHELONS	OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS		AGENTS DE MAÎTRISE		OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS	AGENTS DE MAÎTRISE
		INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	VALEUR DU POINT EN FRs CFP 862,80	
I	1ER	SMG	-	-	-	SMG	-
	2ÈME	178	-	-	-	153 578	-
	3ÈME	180	-	-	-	155 304	-
II	1ER	182	-	-	-	157 030	-
	2ÈME	184	-	-	-	158 755	-
	3ÈME	187	-	-	-	161 344	-
III	1ER	191	-	-	-	164 795	-
	2ÈME	202	-	217	AM1	174 286	187 228
	3ÈME	214	-	-	-	184 639	-
IV	1ER	228	-	243	AM2	196 718	209 660
	2ÈME	244	-	-	-	210 523	-
	3ÈME	259	-	274	AM3	223 465	236 407
V	1ER	270	-	-	-	232 956	-
	2ÈME	283	-	298	AM4	244 172	257 114
	3ÈME	303	-	-	-	261 428	-

Rappel : Il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1) AU 1ER JUILLET 2015 EN FRs CFP	
NIVEAUX	ÉCHELONS	OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS		AGENTS DE MAÎTRISE		OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS	AGENTS DE MAÎTRISE
		INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	VALEUR DU POINT EN FRs CFP 864,52	
I	1ER	SMG	-	-	-	SMG	-
	2ÈME	178	-	-	-	153 885	-
	3ÈME	180	-	-	-	155 614	-
II	1ER	182	-	-	-	157 343	-
	2ÈME	184	-	-	-	159 072	-
	3ÈME	187	-	-	-	161 665	-
III	1ER	191	-	-	-	165 123	-
	2ÈME	202	-	217	AM1	174 633	187 601
	3ÈME	214	-	-	-	185 007	-
IV	1ER	228	-	243	AM2	197 111	210 078
	2ÈME	244	-	-	-	210 943	-
	3ÈME	259	-	274	AM3	223 911	236 878
V	1ER	270	-	-	-	233 420	-
	2ÈME	283	-	298	AM4	244 659	257 627
	3ÈME	303	-	-	-	261 950	-

Rappel : Il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

ARRÊTÉ N° 2017-1227/GNC DU 30 MAI 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 20 FÉVRIER 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS » DU 29 AOÛT 1996

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 17 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 20 février 2017](#), 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 la date 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.

**AVENANT SALARIAL N° 17 DU 20 FÉVRIER 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE
« TRANSPORTS ROUTIERS » DU 29 AOÛT 1996**

Article 1 : Valeur du point au 1er mars 2017

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

867,1 Frs à compter du 1er mars 2017.

Article 2 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 20 février 2017

Représentants des employeurs

- MEDEF
- CGPME
- SETRNC

Représentants des salariés

- CSTC-FO
- SOENC
- USTKE

ARRÊTÉ N° 2018-235/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 18 DU 28 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 28 novembre 2017](#), 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 la date 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 SALARIAL N° 18 DU 28 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Valeur du point au 1er janvier 2018

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

873,2 Frs à compter du 1er janvier 2018.

Article 2 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 28 novembre 2017

Représentants des employeurs

- MEDEF
- CGPME

Représentants des salariés

- USTKE
- UTCFECGC

ARRÊTÉ N° 2019-111/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 19 DU 3 DÉCEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « transports routiers », signé le 3 décembre 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.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 19 DU 3 DÉCEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Valeur du point au 1er janvier 2019

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'accord professionnel territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

878 Frs à compter du 1er janvier 2019.

Les indices suivants sont modifiés comme suit :

N1-ech2	180	Au lieu de 179
N1-ech3	181	Au lieu de 180
N2-ech1	183	Au lieu de 182

Article 2 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 3 décembre 2018

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CPME-NC

Représentants des salariés

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

AVENANT NON ÉTENDU N° 20 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 21 DU 19 NOVEMBRE 2021

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des augmentations 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 Titre I « Dispositions générales » il est créé un article 9 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 9 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 entreprises restent libres de négocier en interne.

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 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre I « Emploi » du Titre II « Dispositions relatives aux employés ouvriers techniciens et agents de maîtrise », il est créé un article 12 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 12 bis : 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 IV du Titre II il est créé un article 40 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 40 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, par tout moyen. »

Article 4 : 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

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

- MEDEF-NC
- CPME-NC

COLLÈGE DES SALARIÉS

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

AVENANT NON ÉTENDU N° 21 DU 19 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 23 DU 24 NOVEMBRE 2021

L'avenant n° 21 à l'Accord professionnel de la branche « Transports routiers » du ~~28 septembre 2021~~ 19 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 20 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 Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 9 bis, généralisation de la complémentaire santé :

« Article 9 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 I « Emploi » du Titre II : « Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise », il est créé un article 12 bis - entretien annuel d'évaluation :

« Article 12 bis - 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 IV du Titre II, il est créé un article 40 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 40 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, par tous moyens. ».

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 19 novembre 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

- MEDEF-NC
- CPME-NC

COLLÈGE DES SALARIÉS

- COGETRA
- CSTC-FO

**ARRÊTÉ N° 2022-1151/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 23 DU 24 NOVEMBRE 2021 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » 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° 23 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS » - ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 21 DU 19 NOVEMBRE 2021

L'avenant n° 23 à l'Accord professionnel de la branche « Transports routiers » du 24 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 21 signé le 19 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 Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 9 bis, généralisation de la complémentaire santé :

« Article 9 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 I « Emploi » du Titre II : « Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise », il est créé un article 12 bis - entretien annuel d'évaluation :

« Article 12 bis : 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 IV du Titre II, il est créé un article 40 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 40 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, par tous moyens. ».

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 SALARIÉS

- COGETRA
- USOENC
- USTKE
- UT CFE-CGC

**ARRÊTÉ N° 2022-1167/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 19 NOVEMBRE 2021 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » signé le 19 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 SALARIAL N° 22 DU 19 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS ROUTIERS »

Article 1 : Augmentation de la valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'Accord Professionnel Territorial de la branche « Transports routiers » signé le 29 août 1996, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à la valeur suivante :

880 F.CFP à compter de l'extension de l'avenant salarial

Article 2 : Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un état des lieux sur la question du transport du personnel des entreprises, début du mois de mars 2022. Les parties à l'accord se rencontreront au mois de juin, afin de faire un point sur la situation économique du secteur.

Article 3 : Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#), [Lp. 334-13](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 19 novembre 2021

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

- MEDEF-NC
- CPME-NC

COLLÈGE DES SALARIÉS

- COGETRA
- USOENC
- UT CFE-CGC NC