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 !

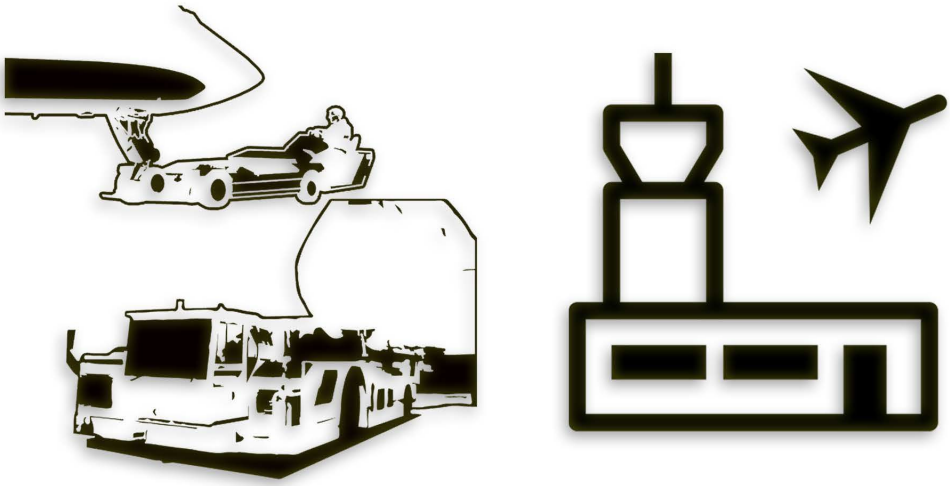
LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALÉDONIE

DTE
Direction du Travail et de l'Emploi

Travail et emploi
GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie



Année 2023

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

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

ARRÊTÉ N° 99-95/GNC DU 15 JUILLET 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DE NOUVELLE-CALÉDONIE DU 13 AVRIL 1999 7

CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES 8
- Article 1 : Champ d'application 8
- Article 2 : Cadre juridique 8
- Article 3 : Objet 8
- Article 4 : Durée 8
- Article 5 : Dénonciation partielle ou totale 8
- Article 6 : Révision 8
- Article 7 : Avenants 9
- Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel 9
- Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé 9

CHAPITRE II - DURÉE DU TRAVAIL 11
- Article 9 : Durée du travail 11
- Article 10 : Durée hebdomadaire du travail - Durée quotidienne de travail 11
- Article 11 : Définition de la durée du travail effectif 11
- Article 12 : Répartition des horaires de travail 11
- Article 13 : Amplitude quotidienne - Repos minimum entre deux journées de travail 11
- Article 14 : Repos hebdomadaire 11
- Article 15 : Heures supplémentaires 11
- Article 16 : Contingent annuel d'heures supplémentaires 11
- Article 17 : Repos compensateur 12
- Article 18 : Publicité de l'horaire 12
- Article 19 : Modulation des horaires 12
- Article 20 : Horaires individualisés - Horaires variables 13
- Article 21 : Temps partiel 14
- Article 22 : Jours fériés considérés comme chômés 14
- Article 23 : Majorations 14
- Article 24 : Travaux consécutifs 14
- Article 25 : Récupération 14

CHAPITRE III - CONGÉS PAYÉS 16
- Article 26 : Congés payés 16

CHAPITRE IV - AUTRES ABSENCES 17
- Article 27 : Autorisations d'absence pour événements familiaux 17

CHAPITRE V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 18
- Article 28 : Départ en retraite 18
- Article 29 : Indemnité de licenciement 18
- Article 29 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique 18

CHAPITRE VI - CLASSIFICATIONS 19
- Article 30 : Personnel Ouvrier - Employé - Technicien - Agent de Maîtrise 19
- Article 31 : Personnel cadre 21
- Article 31 bis : Entretien annuel d'évaluation 22

CHAPITRE VII - RÉMUNÉRATION 23
- Article 32 : Rémunération conventionnelle 23
- Article 33 : Rémunérations forfaitaires 23
- Article 34 : Rémunérations des cadres 23
- Article 35 : Prime d'ancienneté 24
- Article 36 : Prime de fin d'année 24
- Article 37 : Prime de remplacement 24

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES 25
- Article 38 : Avantages acquis 25
- Article 39 : Dépôt - Signature - Extension 25

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR DES « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » AU 1ER FÉVRIER 2023 26

ANNEXES 27

ARRÊTÉ N° 2000-2211/GNC DU 19 OCTOBRE 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 27 JUILLET 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE 27

ARRÊTÉ N° 2001-2387/GNC DU 6 SEPTEMBRE 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 12 JUILLET 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE 29

ARRÊTÉ N° 2002-3713/GNC DU 26 DÉCEMBRE 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 5 SEPTEMBRE 2002 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE 31

ARRÊTÉ N° 2004-677/GNC DU 25 MARS 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 4 DU 3 FÉVRIER 2004 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 33

ARRÊTÉ N° 2010-1855/GNC DU 4 MAI 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN » 35

ARRÊTÉ N° 2011-839/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 12 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 37

ARRÊTÉ N° 2012-1063/GNC DU 9 MAI 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 6 FÉVRIER 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 39

ARRÊTÉ N° 2015-493/GNC DU 31 MARS 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 12 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 41

ARRÊTÉ N° 2016-717/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 22 JANVIER 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 43

ARRÊTÉ N° 2016-2999/GNC DU 27 DÉCEMBRE 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 7 NOVEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 45

ARRÊTÉ N° 2018-239/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 8 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 47

ARRÊTÉ N° 2019-29/GNC DU 3 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 12 DU 23 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 49

AVENANT NON ÉTENDU N° 13 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 15 DU 10 NOVEMBRE 2021 51

ARRÊTÉ N° 2022-1163/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 3 MARS 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 53

AVENANT NON ÉTENDU N° 15 DU 10 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 16 DU 24 NOVEMBRE 2021 55

ARRÊTÉ N° 2022-1165/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 57

ARRÊTÉ N° 2023-1483/GNC DU 21 JUIN 2023 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 1ER FÉVRIER 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » 60

Acte(s) juridique(s)	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 99-95/GNC du 15 juillet 1999 relatif à l'extension de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien de Nouvelle-Calédonie du 13 avril 1999 (p. 3796).	1	7398	03/08/1999	3796	Voir...	Accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien de Nouvelle-Calédonie du 13 avril 1999
Arrêté n° 2000-2211/GNC du 19 octobre 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 27 juillet 2000 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie (p. 5865).	1	7497	31/10/2000	5865	Voir...	Avenant n° 1 du 27 juillet 2000
Arrêté n° 2001-2387/GNC du 6 septembre 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 12 juillet 2001 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie (p. 4601).	1	7574	18/09/2001	4601	Voir...	Avenant n° 2 du 12 juillet 2001
Arrêté n° 2002-3713/GNC du 26 décembre 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 5 septembre 2002 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie (p. 7670).	1	7678	31/12/2002	7670	Voir...	Avenant n° 3 du 5 septembre 2002
Arrêté n° 2004-677/GNC du 25 mars 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 4 du 3 février 2004 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 1703).	1	7773	30/03/2004	1703	Voir...	Avenant salarial n° 4 du 3 février 2004
Arrêté n° 2010-1855/GNC du 4 mai 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 12 mars 2010 à l'accord professionnel de la branche «personnel au sol des entreprises de transport aérien» (p. 4286).	1	8479	13/05/2010	4286	Voir...	Avenant n° 5 du 12 mars 2010
Arrêté n° 2011-839/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 à l'accord professionnel territorial de la branche «du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie» (p. 3365).	1	8639	28/04/2011	3365	Voir...	Avenant salarial n° 6 du 12 janvier 2011
Arrêté n° 2012-1063/GNC du 9 mai 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 du 6 février 2012 à l'accord professionnel territorial de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 3489).	1	8784	15/05/2012	3489	Voir...	Avenant salarial n° 7 du 6 février 2012
Arrêté n° 2015-493/GNC du 31 mars 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 12 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 3009).	1	9143	09/04/2015	3009	Voir...	Avenant salarial n° 8 du 12 novembre 2014
Arrêté n° 2016-717/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 22 janvier 2016 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 2826).	1	9264	14/04/2016	2826	Voir...	Avenant salarial n° 9 du 22 janvier 2016
Arrêté n° 2016-2999/GNC du 27 décembre 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 10 du 7 novembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 15676).	1	9359	29/12/2016	15676	Voir...	Avenant salarial n° 10 du 7 novembre 2016
Arrêté n° 2018-239/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 11 du 8 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 1464).	1	9511	08/02/2018	1464	Voir...	Avenant salarial n° 11 du 8 novembre 2017
Arrêté n° 2019-29/GNC du 3 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 12 du 23 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche du « personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 326).	1	9674	10/01/2019	326	Voir...	Avenant salarial n° 12 du 23 novembre 2018
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 13 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° 15 du 10 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1163/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 3 mars 2021 à l'accord professionnel de la branche « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 9934).	1	10380	10/05/2022	9934	Voir...	Avenant n° 14 du 3 mars 2021 Révision du champ d'application des "services auxiliaires des transports aériens"
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 15 du 10 novembre 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annulé et remplacé par l'avenant n°

Acte(s) juridique(s)	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
						16 du 24 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1165/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 9934).	1	10380	10/05/2022	9934	Voir...	Avenant n° 16 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° 15 du 10 novembre 2021
Arrêté n° 2023-1483/GNC du 21 juin 2023 relatif à l'extension de l'avenant n° 17 du 1er février 2023 à l'accord professionnel de la branche « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » (p. 12406).	1	10592	29/06/2023	12406	Voir...	Avenant salarial n° 17 du 1er février 2023

ARRÊTÉ N° 99-95/GNC DU 15 JUILLET 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DE NOUVELLE-CALÉDONIE DU 13 AVRIL 1999

Article 1

Les dispositions de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien de Nouvelle-Calédonie conclu le 13 avril 1999 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.

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

AVENANT À L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL TERRITORIAL

CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Champ d'application

Remplacé par arrêté n° 2022-1163/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9934

Le présent accord s'applique au personnel sédentaire des Entreprises de Transport Aérien (code NAF **5110Z** : Transports aériens de passagers ; le code NAF **5121Z** : Transport aérien de fret ; le code NAF **5223Z** : Services auxiliaires des transports aériens) occupant les fonctions suivantes :

- Employés, ouvriers, agents techniques,
- Agents de maîtrise, techniciens assimilés,
- Ingénieurs et cadres et assimilés,

À l'exclusion du personnel navigant.

Article 2 : Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel territorial.

En conséquence, sauf dispositions particulières qui découleraient du présent accord, en particulier sur la durée du travail, toutes les clauses de l'accord interprofessionnel précité sont applicables aux travailleurs visés par le champ d'application.

Article 3 : Objet

Le présent accord a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'accord interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques du transport aérien.

Article 4 : Durée

Le présent accord professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1) 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 3 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 3 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.

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

3) 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 3 mois.

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

Article 6 : Révision

Le présent accord professionnel pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisé moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord 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 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

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

Article 7 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par le présent accord professionnel.

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 :

- 4 représentants des employeurs ;

- 4 représentants des travailleurs ;

Désignés par les organisations syndicales les plus représentatives du secteur d'activité considéré, parmi les organisations signataires ou celles ayant participé à la négociation de l'accord professionnel.

Les décisions devront être prises à l'unanimité des membres la composant.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 du 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 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Créé par arrêté n° 2022-1165/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9934

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

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

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

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

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

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

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;

- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;

- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;

- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

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

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

CHAPITRE II - DURÉE DU TRAVAIL

Compte tenu des particularités du travail dans les entreprises de transport aérien, le « Chapitre VII - Durée du travail - de l'accord interprofessionnel territorial » n'est pas applicable. Il est remplacé par les dispositions ci-dessous.

Article 9 : Durée du travail

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

Article 10 : Durée hebdomadaire du travail - Durée quotidienne de travail

Sauf pour des raisons de force majeure, la durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Pour les nécessités à caractère exceptionnel, inhérentes au service ou pour les nécessités à caractère permanent, il pourra être dérogé à cette durée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 11 : Définition de la durée du travail effectif

Ne sont pas compris dans la durée quotidienne du travail effectif :

- Le temps nécessaire au déshabillage, au lavage, au rhabillage, au repas ;
- La durée du trajet nécessaire aux travailleurs pour se rendre sur le lieu habituel de leur travail ou en revenir ;
- Les interruptions de travail dites « coupures ».

Article 12 : Répartition des horaires de travail

1) L'horaire de travail est réparti par l'employeur selon les nécessités de service sur tous les jours de la semaine.

Les heures de travail peuvent être réparties de 0 à 24 heures. Il ne peut y avoir plus de deux coupures au cours d'une journée (le repas ne comptant pas pour une coupure).

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

- Du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine ;
- Des jours fériés habituellement chômés conformément à l'article 22.

Article 13 : Amplitude quotidienne - Repos minimum entre deux journées de travail

1) Amplitude quotidienne

L'amplitude correspond à la période comprise entre le début de la journée de travail et sa fin.

L'amplitude comprend les temps de travail effectif, les temps de présence et les temps de pause.

L'amplitude quotidienne est fixée en moyenne à 14 heures sur la semaine ou le cycle avec une amplitude maximale absolue de 16 heures par jour.

2) Repos minimum entre deux journées de travail

Un repos minimum entre deux journées de travail est fixé en moyenne à dix heures consécutives sur la semaine ou le cycle sans pouvoir être inférieur à 8 heures.

Article 14 : Repos hebdomadaire

Sauf d'accord parties ou nécessités à caractère occasionnel, inhérentes au service, le salarié bénéficiera d'une journée civile de repos hebdomadaire après six jours consécutifs de travail.

Article 15 : Heures supplémentaires

Les heures de travail effectif régulièrement autorisées par le chef d'entreprise ou son représentant, accomplies au-delà de la durée hebdomadaire du travail, définie à l'article 10, donnent lieu à majoration de :

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

Article 16 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 180 heures par personne.

Les heures effectuées pour travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel ou aux installations, ainsi que les heures effectuées à l'arrivée ou au départ des avions, retardés pour cas de force majeure, peuvent être exécutées sans limitation et ne rentrent pas dans le quota ci-dessus.

En dehors de ces cas particuliers, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'autorité compétente dans les conditions fixées par les règlements d'application relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles énumérées au deuxième alinéa, la durée maximum moyenne du travail sur douze semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures par semaine. Au cours d'une semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures.

Article 17 : Repos compensateur

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

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

- Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent défini au premier alinéa de l'article 16, ouvrent droit à un repos dont la durée est égale à 50 pour cent de ces heures supplémentaires. Le repos prévu à l'alinéa précédent n'étant pas applicable dans ce cas.

Le repos acquis au titre des heures supplémentaires effectuées ci-dessus est pris d'accord parties en fonction des possibilités du service, par journée entière, chacune étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur.

Article 18 : Publicité de l'horaire

L'horaire de travail collectif habituel doit être obligatoirement affiché sur chacun des lieux de travail conformément à la législation en vigueur.

En cas de nécessité de service liée plus particulièrement aux retards... des arrivées et départs d'avion, l'horaire de travail du personnel pourra être modifié sur simple avis des responsables hiérarchiques. Chaque fois que possible, la décision interviendra après consultation du personnel concerné.

Article 19 : Modulation des horaires

1) Modulation des horaires - Définitions

La modulation permet aux entreprises d'ajuster le temps de travail aux variations de l'activité ou du carnet de commandes, en faisant varier l'horaire hebdomadaire entre un maximum et un minimum, de telle sorte que, calculé 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 répondre à des variations saisonnières ou à des fluctuations conjoncturelles. La période de modulation est l'année civile.

Elle peut être appliquée sur les horaires à temps partiel.

2) Accords collectifs et mentions obligatoires

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la modulation.

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 qu'ait été constaté l'accord du personnel.

La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il comporte obligatoirement des dispositions concernant :

2.1 - Le droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette période annuelle ;

2.2 - Les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;

2.3 - Le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire ;

2.4 - Le programme indicatif concernant la mise en œuvre de la modulation ;

2.5 - Les mesures applicables au personnel d'encadrement ;

Dans le cas où la modulation est prévue par une convention ou un accord collectif étendu, celui-ci fixe en outre les conditions de mise en œuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu.

Les conventions ou accords mentionnés ci-dessus peuvent prévoir leur application aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ou à certaines catégories d'entre eux.

Les accords d'entreprise ou d'établissement mentionnés ci-dessus qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article 26 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

A. La modulation dite de type I (conformément au I de l'article 29 de la délibération n° 52/CP du 10 Mai 1989 (2))

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par ces conventions ou accords ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 16.

B. La modulation dite de type II (conformément au II de l'article 29 de la délibération n° 52/CP du 10 Mai 1989 (3))

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent en outre prévoir que, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne donnent lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'article 15 ci-dessus, ni au repos compensateur rendu obligatoire par le premier alinéa de l'article 17 ci-dessus. Il ne peut être dérogé à la limite de quarante-quatre heures que par convention ou accord collectif étendu.

Les conventions ou accords prévus à l'alinéa précédent doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière ou de temps de formation, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord. Les heures effectuées au-delà de la limite fixée par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles 22 et suivants de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 (4).

3) Moyenne de 39 heures (au plus) à obtenir sur l'année

La durée moyenne de travail que les entreprises ne peuvent dépasser annuellement est calculée sur la base soit de la durée légale, soit de la durée hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

Lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, dans le cas de conventions ou accords collectifs étendus ou de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 pour 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 pour 100 prévu au premier alinéa de l'article 23 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 (5) et pris dans les conditions indiquées du troisième au dernier alinéa du même article.

Elles sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de douze mois définie par la convention ou l'accord.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos compensateur ou à toute autre contrepartie fixée par la convention ou l'accord, à moins que les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application de cette convention ou de cet accord, aux majorations de salaire prévues à l'article 15 ci-dessus ou à une contrepartie en repos équivalente.

Possibilité de « lisser » le salaire

En cas d'horaire modulé, la rémunération peut être lissée, c'est-à-dire calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation, indépendamment du nombre d'heures de travail réellement effectué, conformément à l'article 34 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 (6).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond fixé pour la modulation doivent être payées avec le salaire du mois considéré.

Le lissage est permis par dérogation aux dispositions des articles 5 et 21 de la délibération modifiée n° 284 du 24 février 1988 relative aux salaires (7).

N.B. : (1) cf. Article Lp. 332-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie - (2) cf. Article Lp. 222-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie - (3) cf. Articles Lp. 222-7 et Lp. 222-8 du code du travail de Nouvelle-Calédonie - (4) cf. Articles Lp. 221-3 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie - (5) cf. Article Lp. 221-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie - (6) cf. Articles Lp. 222-4 et Lp. 222-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie - (7) cf. Articles Lp. 143-1 et suivants et Lp. 144-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 20 : Horaires individualisés - Horaires variables

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

L'autorité compétente doit en être préalablement informée.

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

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

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées au-delà du seuil maximum fixé par la réglementation en vigueur.

L'adoption d'horaires variables doit maintenir le temps de travail journalier dans la limite de la réglementation en vigueur.

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

Article 21 : Temps partiel

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

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord, ils sont mis en application après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

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

Article 22 : Jours fériés considérés comme chômés

Sont considérés comme chômés par les entreprises de transport aérien 7 jours par an, choisis parmi la liste des jours fériés énumérés à l'article 74 de l'accord interprofessionnel territorial, étant entendu que le 1er mai et le 25 décembre y seront automatiquement inclus.

Le choix est fait au sein de chaque compagnie en fin d'année pour l'année suivante, après avis du comité d'entreprise s'il existe ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 23 : Majorations

Les parties signataires n'ayant pu trouver un accord satisfaisant sur l'article 23 conviennent de continuer à rechercher les modalités de rémunération ou de toute autre compensation les plus adaptées aux contraintes liées au travail de nuit, du dimanche et jours fériés chômés.

Dans l'attente, les dispositions suivantes restent applicables :

1) Si le travail comporte le travail de nuit effectué soit de 22 heures à 4 heures, soit de 23 heures à 5 heures (le choix entre l'une ou l'autre de ces plages horaires étant arrêté au sein de chaque entreprise), il est attribué une majoration d'incommodité égale à 50 pour cent du taux horaire de base de l'agent pour chaque heure effectuée pendant la période ;

2) Si le travail comporte habituellement le travail le dimanche ou un jour férié autre que les sept jours arrêtés annuellement conformément à l'article 22 ci-dessus, une majoration d'incommodité égale à 25 pour cent du taux horaire de base de l'agent sera attribuée pour chaque heure effectuée.

En outre, les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire bénéficient d'une majoration de 50 pour cent du taux horaire de base de l'agent pour chaque heure effectuée, lorsque ce repos ne peut être avancé ou différé dans la semaine, ou reporté dans la semaine suivante ;

3) Le travail un jour férié considéré comme chômé par l'entreprise tel que défini à l'article 22 ci-dessus bénéficiera d'une majoration de salaire égale à 50 pour cent du taux horaire de base de l'agent pour les heures effectuées au cours de cette journée.

Le travail le premier mai bénéficiera d'une majoration de salaire égale à l00 pour cent du taux horaire normal, pour les heures effectuées au cours de cette journée ;

4) Ces majorations « qualité » s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Par contre, lorsque deux taux de majoration « qualité » sont applicables, ils ne s'ajoutent pas ; le taux le plus avantageux est alors appliqué (exemple : heures de nuit (50%) effectuées le dimanche (25%), majoration applicable : 50%).

Article 24 : Travaux consécutifs

Lorsqu'il est demandé à des travailleurs employés à temps complet d'effectuer de façon ininterrompue, un poste d'une durée supérieure à 7 heures, ils auront droit à un quart d'heure de pause.

Cette pause est prise individuellement en fonction des possibilités de service.

Elle n'entre pas dans le décompte du travail effectif, elle est rémunérée au tarif des heures normales de travail.

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

La journée est dite « continue » lorsque la durée de la pause ne dépasse pas 45 minutes.

Article 25 : Récupération

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

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

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

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

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

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

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

Seules circonstances pouvant donner lieu à récupération :

1) Interruptions de travail pour cause d'accident survenu au matériel, de sinistre, de force majeure : dans la semaine ou les deux semaines suivant la circonstance qui a entraîné l'interruption de travail, lorsque cette interruption ne dépasse pas une journée et dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail lorsque la durée de l'interruption est supérieure à une journée ;

2) Interruptions pour intempéries : à partir de la reprise normale du travail, dans les quatre semaines lorsque l'interruption de travail ne dépasse pas une semaine et dans les dix semaines lorsque l'interruption de travail est supérieure à la semaine.

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

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

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

4) Interruptions de travail à l'occasion du chômage d'un jour férié non retenu dans la liste des jours fériés chômés prévus par convention ou accord collectif étendu ou par un accord d'entreprise ou d'établissement.

CHAPITRE III - CONGÉS PAYÉS

Article 26 : Congés payés

Toutes les clauses de l'accord interprofessionnel s'appliquent intégralement aux entreprises de transport aérien sous réserve des dispositions suivantes qui se substituent au premier alinéa de l'article 71 :

« *Les jours considérés chômés par les entreprises de transport aérien, conformément à l'article 22, situés dans une période de congé, ne peuvent être comptés comme jours ouvrables* ».

CHAPITRE IV - AUTRES ABSENCES

Article 27 : Autorisations d'absence pour événements familiaux

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

- Mariage du salarié ..... 4 jours calendaires ;
- Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ..... 3 jours calendaires ;
- Naissance ou mariage d'un enfant ..... 2 jours calendaires ;
- Décès des beaux-parents ..... 2 jours calendaires ;
- Décès frère ou sœur ..... 1 jour calendaire.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris dans les sept jours calendaires entourant l'événement, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

2) Dans une limite de 5 jours par an, des autorisations d'absence, à l'occasion d'événements à caractère familial, coutumier ou culturel, pourront être accordées.

CHAPITRE V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28 : Départ en retraite

Sauf dérogations d'accord parties (employeur / travailleur), l'âge normal auquel le travailleur peut faire valoir ses droits à la retraite selon la législation en vigueur sans abattement est considéré comme l'âge limite d'activité du travailleur.

La survenance de ce terme met fin au contrat de travail. Dans ce cas, les agents auront droit, lors de leur départ, à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise et correspondant à :

- Un demi-mois d'appointements après cinq ans d'ancienneté ;
- Un mois d'appointements après dix ans d'ancienneté ;
- Un mois et demi d'appointements après quinze ans d'ancienneté ;
- Deux mois d'appointements après vingt ans d'ancienneté ;
- Deux mois et demi d'appointements après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- Trois mois d'appointements après trente ans d'ancienneté.

Cette indemnité ne se cumule pas d'une tranche d'ancienneté à l'autre ; elle ne se cumule pas non plus avec toute autre indemnité de même nature.

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

Article 29 : Indemnité de licenciement

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

- De 0,10 mois par année comprise entre 2 et 5 ans d'ancienneté ;
- De 0,20 mois par année comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté ;
- De 0,30 mois par année comprise entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- De 0,40 mois par année à partir de 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement résultant du calcul ci-dessus ne peut dépasser 6 mois de salaire mensuel habituel.

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

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

Article 29 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Créé par arrêté n° 2022-1165/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9934

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.

CHAPITRE VI - CLASSIFICATIONS

Les parties signataires conviennent de mettre en place le système de classification ci-après détaillé :

- à l'article 30 pour le personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise ;
- à l'article 31 pour le personnel cadre.

Étant entendu que :

1) La qualification professionnelle exigée dans un emploi donné détermine l'appartenance à l'un ou l'autre des groupes.

2) Les indices mentionnés à côté de chaque groupe définissent des minimums d'accueil à l'intérieur de chaque groupe.

3) Les indices sont évolutifs pour un agent donné à l'intérieur de chaque groupe sans être limités au maximum d'accueil.

4) L'attribution d'un indice supérieur au maximum d'accueil d'un groupe donné ne déclenche pas automatiquement l'obtention du groupe supérieur.

Article 30 : Personnel Ouvrier - Employé - Technicien - Agent de Maîtrise

Modifié par arrêté n° 2010-1855/GNC du 04-05-2010 - art. 1 - JONC n° 8479 du 13-05-2010 p. 4286
Modifié par arrêté n° 2011-839/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3365
Modifié par arrêté n° 2012-1063/GNC du 09-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8784 du 15-05-2012 p. 3489
Modifié par arrêté n° 2015-493/GNC du 31-03-2015 - art. 1 - JONC n° 9143 du 09-04-2015 p. 3009
Modifié par arrêté n° 2016-717/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2826
Modifié par arrêté n° 2016-2999/GNC du 27-12-2016 - art. 1 - JONC n° 9359 du 29-12-2016 p. 15676
Modifié par arrêté n° 2018-239/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1464
Modifié par arrêté n° 2019-29/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 326
Modifié par arrêté n° 2023-1483/GNC du 21-06-2023 - art. 1 - JONC n° 10592 du 29-06-2023 p. 12406

GROUPE I **:** *Indices d'accueil : 164 soit 165 312 F.CFP* :

Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :

1) Type d'activité :

- Travaux simples ou répétitifs ou analogiques ;
- Application de consignes précises.

2) Autonomie :

- Contrôle direct par une personne de niveau supérieur ;

3) Responsabilité :

- Responsabilité de l'exécution conformément aux consignes ;

4) Niveau de connaissances :

Niveau VI de l'éducation nationale : personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

On y trouve notamment :

- Planton, agent de service entretien ;
- Bagagiste, manœuvre ;
- Conducteur manutentionnaire ;
- Manœuvre hôtelier, lingère, aide cuisinière ;
- Standardiste débutante, opératrice de saisie débutante ;
- …

GROUPE II **:** *Indices d'accueil : 166 soit 167 328 F.CFP* :

Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :

1) Type d'activité :

- Travaux qualifiés ;
- Exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans des instructions préalables.

2) Autonomie :

- Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre ;
- Contrôle direct par une personne d'un niveau de qualification supérieur.

3) Responsabilité :

- Responsabilité de l'exécution et du contrôle de son travail ;
- Peut coordonner l'activité d'agent de qualification inférieure.

4) Niveau de connaissances :

- 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.

Dès ce groupe, la pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être exigée.

On y trouve notamment :

- Employé administratif, employé de comptabilité, opératrice de saisie confirmée, standardiste qualifiée ;
- Employé hôtelier ;
- Employé de passage, employé de fret, employé de trafic, agent de chargement ;
- Hôtesse d'accueil, employé de comptoir, employé de réservation, employé commercial ;
- Conducteur manutentionnaire tous permis ;
- Magasinier ;
- Aide Mécanicien ;
- Chef d'équipe de manœuvres ;
- …

GROUPE III **:** *Indices d'accueil 171 soit 172 368 F.CFP* :

Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :

1) 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.

2) Autonomie :

- Instructions indiquant l'objectif à atteindre ;
- Contrôle direct par une personne d'un niveau de qualification supérieur.

3) 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.

Suivant la structure de l'entreprise, il peut éventuellement se voir confier, de façon temporaire ou permanente, des responsabilités hiérarchiques simples sur une équipe restreinte de qualification inférieure ou équivalente à la sienne.

4) Niveau de connaissances :

- Niveau IV b de l'éducation nationale : personnel occupant un emploi d'un niveau équivalent au Brevet Professionnel ou au 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 normalement la possession du cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

On y trouve notamment :

- Secrétaire, agent administratif qualifié, agent de comptabilité qualifié, caissier, déclarant en douane, agent d'exploitation informatique ;
- Agent de trafic qualifié, agent de passage qualifié, gestionnaire de vols, agent de fret qualifié ;
- Magasinier qualifié ;
- Contrôleur hôtelier, agent hôtelier qualifié ;
- Mécanicien de piste, tourneur, ajusteur, chaudronnier, soudeur, peintre, sellier, mécanicien groupe engins, agent d'approvisionnement, agent de planning, mécanicien d'atelier ;
- Agent de comptoir qualifié, agent de réservation qualifié ;
- Agent de promotion vente, agent commercial,
- …

GROUPE IV **:** *Indices d'accueil 215 soit 216 720 F.CFP* :

Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :

1) Type d'activité :

- Responsabilité d'actions qui, dans la spécialité du transport aérien, 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

(tant par la nature du problème que par le fait que, pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres responsables dans d'autres services de la Compagnie) ;

- Bien qu'habituellement, les méthodes soient connues ou indiquées, doit mettre en œuvre les méthodes, procédés et moyens avec une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre ;

- Technicité et compétence exigées dans l'activité déterminée associées à une certaine connaissance d'autres secteurs d'activité.

2) Autonomie :

- Instructions 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 supérieur.

3) 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.

4) Niveau de connaissances :

- Niveau IV de l'éducation nationale : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.), 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 (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.).

On y trouve notamment :

- Secrétaire de direction, agent administratif principal, agent de comptabilité principal, agent déclarant en douane qualifié, analyste programmeur ;

- Agent d'opérations, chef de groupe passage, agent de fret principal ;

- Mécanicien avion, électricien avion, spécialiste instruments de bord ;

- Spécialiste radio ;

- Chaudronnier formeur, soudeur aéronautique ;

- Agent d'approvisionnement qualifié, agent de planning qualifié ;

- Chef de comptoir, contrôleur réservation, prospecteur commercial, gestionnaire yield ;

- …

GROUPE V : *Indices d'accueil : 262 soit 264 096 F.CFP :*

Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :

1) Type d'activité :

- Mise en application d'une très haute technicité soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents encadrés ;

- Conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues ;

- Responsabilité d'activités diversifiées et de leur coordination avec maîtrise de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions.

2) Autonomie :

- Directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens ;

- Contrôle par un cadre ou par le directeur de la compagnie lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté.

3) Responsabilité :

- Larges responsabilités dans les fonctions confiées 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.

4) Niveau de connaissances :

- Niveau III de l'éducation nationale : personnel occupant les emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

On y trouve notamment :

- Chef de section administratif ou commercial, chef de section comptable, programmeur système, déclarant principal en douane ;

- Agent d'exploitation, chef de section passages, chef de section fret ;

- Chef de section hôtelière ;

- Chef d'équipe mécanicien, chef d'équipe piste ;

- …

Article 31 : Personnel cadre

Modifié par arrêté n° 2010-1855/GNC du 04-05-2010 - art. 1 - JONC n° 8479 du 13-05-2010 p. 4286
Modifié par arrêté n° 2011-839/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3365
Modifié par arrêté n° 2012-1063/GNC du 09-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8784 du 15-05-2012 p. 3489
Modifié par arrêté n° 2015-493/GNC du 31-03-2015 - art. 1 - JONC n° 9143 du 09-04-2015 p. 3009
Modifié par arrêté n° 2016-717/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2826
Modifié par arrêté n° 2016-2999/GNC du 27-12-2016 - art. 1 - JONC n° 9359 du 29-12-2016 p. 15676
Modifié par arrêté n° 2018-239/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1464
Modifié par arrêté n° 2019-29/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 326
Modifié par arrêté n° 2023-1483/GNC du 21-06-2023 - art. 1 - JONC n° 10592 du 29-06-2023 p. 12406

Les cadres visés par le présent accord sont classés compte tenu de l'importance de l'entreprise et de l'importance réelle des fonctions exercées dans l'un des groupes définis ci-dessous.

Les positions types ainsi définies constituent des repères indépendants les uns des autres pouvant se retrouver en totalité ou en partie seulement dans une entreprise.

Elles ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables, suivant les entreprises.

C1 (Coefficient 300 soit 302 400 F.CFP) - C2 (Coefficient 350 soit 352 800 F.CFP)

Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience professionnelle, une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend deux degrés A 1 et A 2 qui permettent de tenir compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle de l'intéressé.

C3 (Coefficient 400 soit 403 200 F.CFP)

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux, placés sous les ordres d'un cadre de position plus élevée ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes, placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes.

Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente, qui revient en fait, à leur chef.

C4 (Coefficient 470 soit 473 760 F.CFP)

Cadres occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles des cadres de position ci-dessus, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs d'entre eux, soit que leur situation exige une valeur professionnelle élevée.

Ces cadres assument dans leurs fonctions, des responsabilités complètes et permanentes.

C5 (Coefficient 550 soit 554 400 F.CFP)

Il ne peut être donné de définition correspondant aux postes occupés par les cadres classés dans ce groupe. L'existence de ces postes ne se justifie que par la valeur, la nature des fonctions, l'importance de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services.

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités.

Article 31 bis : Entretien annuel d'évaluation

Créé par arrêté n° 2022-1165/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9934

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 VII - RÉMUNÉRATION

Article 32 : Rémunération conventionnelle

Modifié par arrêté n° 2000-2211/GNC du 19-10-2000 - art. 1 - JONC n° 7497 du 31-10-2000 p. 5865
Modifié par arrêté n° 2001-2387/GNC du 06-09-2001 - art. 1 - JONC n° 7574 du 18-09-2001 p. 4601
Modifié par arrêté n° 2002-3713/GNC du 26-12-2002 - art. 1 - JONC n° 7678 du 31-12-2002 p. 7670
Modifié par arrêté n° 2004-677/GNC du 25-03-2004 - art. 1 - JONC n° 7773 du 30-03-2004 p. 1703
Modifié par arrêté n° 2010-1855/GNC du 04-05-2010 - art. 1 - JONC n° 8479 du 13-05-2010 p. 4286
Modifié par arrêté n° 2011-839/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3365
Modifié par arrêté n° 2012-1063/GNC du 09-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8784 du 15-05-2012 p. 3489
Modifié par arrêté n° 2015-493/GNC du 31-03-2015 - art. 1 - JONC n° 9143 du 09-04-2015 p. 3009
Modifié par arrêté n° 2016-717/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2826
Modifié par arrêté n° 2016-2999/GNC du 27-12-2016 - art. 1 - JONC n° 9359 du 29-12-2016 p. 15676
Modifié par arrêté n° 2018-239/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1464
Modifié par arrêté n° 2019-29/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 326
Modifié par arrêté n° 2023-1483/GNC du 21-06-2023 - art. 1 - JONC n° 10592 du 29-06-2023 p. 12406

1) Chaque groupe de classification est affecté d'un indice qui sert à la détermination des salaires minimaux garantis conventionnellement pour l'ensemble de la profession.

2) Les barèmes des salaires minimaux hiérarchiques sont fixés pour 169 heures par mois de la façon suivante :

Indice hiérarchique X valeur du point

La valeur du point au 1er février 2023 est de 1008 F.CFP.

3) Mensualisation - taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la réglementation en vigueur. 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 33 ci-après.

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

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

4) Révision 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).

5) Les salariés percevront un salaire brut minimum mensuel garanti de 165 032 F.CFP pour une activité de 169 heures (2)**.**

N.B. : (1) cf. Article Lp. 333-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.
N.B. : (2) Les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire au versement d'une rémunération brute inférieure au salaire minimum garanti (SMG) en vigueur : n° 2023-295/GNC du 15-02-2023 - art. 1 - jonc n° 10530 du 23-02-2023 - page 3831.

Article 33 : Rémunérations forfaitaires

Lorsque les travailleurs occupent des fonctions qui le justifient, ils pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

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

Le forfait global comprendra la rémunération de toutes les heures de travail effectif y compris les heures supplémentaires éventuelles dans la limite du contingent annuel prévu à l'article 16 ; il doit être calculé de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

Article 34 : Rémunérations des cadres

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

Le forfait global comprend la rémunération de toutes les heures de travail effectif nécessaires à la bonne exécution de la mission confiée au cadre. Si les fonctions de l'ingénieur, du cadre ou assimilé l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, jours fériés, sa rémunération en tiendra compte.

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

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

Article 35 : Prime d'ancienneté

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise percevront une prime d'ancienneté calculée, selon le temps de présence dans l'entreprise ou l'établissement, de la façon suivante :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- Plus 1 % par année supplémentaire jusqu'à 18 %.

La durée du service sera décomptée selon des règles déterminées au sein de chaque compagnie.

Article 36 : Prime de fin d'année

Le personnel percevra une prime de fin d'année selon les modalités définies au sein de chaque entreprise en tenant compte des résultats de l'entreprise et du temps de présence du personnel.

Article 37 : Prime de remplacement

Une prime sera attribuée pour les remplacements supérieurs à un mois lorsque ces remplacements exigent que l'intérimaire assume des responsabilités d'un niveau supérieur. Elle pourra cependant être attribuée lorsqu'au cours d'une année civile, l'intérim d'une période supérieure à un mois a été effectué en deux fois. Cette prime sera déterminée cas par cas, au sein de l'entreprise, en fonction du niveau de responsabilités supplémentaires confiées.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 38 : Avantages acquis

Le présent accord professionnel ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis individuellement par les salariés, antérieurement à la date de signature du présent accord.

Article 39 : Dépôt - Signature - Extension

Le présent accord professionnel sera déposé conformément aux dispositions de l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 auprès des services de l'inspection du travail et au secrétariat-greffe du tribunal du travail (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 professionnel. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (3).

Les parties signataires en demandent l'extension au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277 susvisée (4).

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. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.
N.B. : (4) cf. Article Lp. 334-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 13 avril 1999

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- Fédération Patronale	- U.S.O.E.N.C.
	- U.T.F.O.
	- F.C.C.N.C.

« PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR DES « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » AU 1ER FÉVRIER 2023

MODIFIÉE PAR ARRÊTÉ N° 2023-1483/GNC DU 21-06-2023- ART. 1 - JONC N° 10592 DU 29-06-2023 P. 12406

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR				
	NUMÉROS ET DATES D'ARRÊTÉS PARUS AU JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC)	ENTRÉE EN VIGUEUR À COMPTER DU	TAUX DU SALAIRE HORAIRE MINIMUM GARANTI EN F.CFP BRUT	RÉMUNÉRATION MENSUALISÉE DE 169 HEURES DE TRAVAIL EN F.CFP BRUT
SMG SALAIRE MINIMUM GARANTI	N° 2023-295/GNC DU 15-02-2023 - ART. 1 Jonc n° 10530 du 23-02-2023 - page 3831	01-03-2023	976,52 F.CFP	165 032 F.CFP
	N° 2023-31/GNC DU 18-01-2023 - ART. 1 Jonc n° 10513 du 26-01-2023 - page 743	01-02-2023	971,37 F.CFP	164 162 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
	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° 2022-1267/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° 2022-1063/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° 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

AVENANT SALARIAL N° *17 DU 1ER FÉVRIER 2023*
ÉTENDU PAR ARRÊTÉ N° *2023-1483/GNC DU 21-06-2023*
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° *10592 DU 29-06-2023 P. 12406*
VALEUR DU POINT EN XPF *1008*
À COMPTER DE *LA PUBLICATION DU PRÉSENT ARRÊTÉ AU JONC*

	Indices	Salaire minimum conventionnel en XPF
Groupe 1	164	165 312
Groupe 2	166	167 328
Groupe 3	171	172 368
Groupe 4	215	216 720
Groupe 5	262	264 096

C1	300	302 400
C2	350	352 800
C3	400	403 200
C4	470	473 760
C5	550	554 400

ANNEXES

ARRÊTÉ N° 2000-2211/GNC DU 19 OCTOBRE 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 27 JUILLET 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 27 juillet 2000 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie conclu le 13 avril 1999 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 de Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 1 DU 27 JUILLET 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien, signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 833 F à compter du 1er octobre 2000.

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 27 juillet 2000

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- Fédération Patronale de N.C.	-Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
	- 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° 2001-2387/GNC DU 6 SEPTEMBRE 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 12 JUILLET 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 12 juillet 2001 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie conclu le 13 avril 1999 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.

AVENANT N° 2 DU 12 JUILLET 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien, signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 841 F à compter du 1er octobre 2001.

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 12 juillet 2001

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- Fédération Patronale de N.C.	-Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
	- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
	- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
	- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

ARRÊTÉ N° 2002-3713/GNC DU 26 DÉCEMBRE 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 5 SEPTEMBRE 2002 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 5 septembre 2002 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie conclu le 13 avril 1999 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.

AVENANT N° 3 DU 5 SEPTEMBRE 2002 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien, signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 852 F à compter du 1er octobre 2002.

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 5 septembre 2002

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- MEDEF N.C.	- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
	- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
	- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
	- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
	- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

ARRÊTÉ N° 2004-677/GNC DU 25 MARS 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 4 DU 3 FÉVRIER 2004 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 4 du 3 février 2004 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie signé le 13 avril 1999 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.

AVENANT SALARIAL N° 4 DU 3 FÉVRIER 2004 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien, signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 857 F. à compter du 1er février 2004 ;

• 863 F. à compter du 1er septembre 2004.

Article 2 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er février 2004, sous réserve de son extension par le gouvernement de 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 3 février 2004

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- MEDEF N.C.	- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
	- Union Territoriale Force Ouvrière (CGTFO)
	- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
	- Union des Syndicats Général Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
	- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

ARRÊTÉ N° 2010-1855/GNC DU 4 MAI 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 5 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie signé le 12 mars 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 5 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AÉRIEN »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel du Personnel au Sol des entreprises de transport aérien, signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 917 F. à compter du 1er avril 2010.

Article 3 : Coefficient hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du 1er - 2ème et 3ème groupe, comme suit :

• Groupe I : indice hiérarchique 145 ;
• Groupe II : indice hiérarchique 151 ;
• Groupe III : indice hiérarchique 164.

Article 4 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur de point : 917 F.

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	145	132 965 F
Groupe 2	151	138 467 F
Groupe 3	164	150 388 F
Groupe 4	210	192 570 F
Groupe 5	260	238 420 F

C1	300	275 100 F
C2	350	320 950 F
C3	400	366 800 F
C4	470	430 990 F
C5	550	504 350 F

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er avril 2010, sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-12 du code du travail.

Fait à Nouméa, le 12 mars 2010

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

- CGTFO
- USOENC
- COGETRA-USS-NC
- UT CFE CGC

ARRÊTÉ N° 2011-839/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 12 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n°6 à l'accord professionnel de la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie signé le 12 janvier 2011 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 6 DU 12 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n' entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien, signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 938 F à compter du 1er février 2011.

Article 3 : Coefficient hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du 1er - 2ème et 3ème groupe, comme suit :

• Groupe II : indice hiérarchique 156 ;
• Groupe III : indice hiérarchique 166 ;
• Groupe IV : indice hiérarchique 213 ;
• Groupe V : indice hiérarchique 262.

Article 4 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur de point: 938 F.

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	145	140 000 F
Groupe 2	156	146 328 F
Groupe 3	166	155 708 F
Groupe 4	213	199 794 F
Groupe 5	262	245 756 F
C1	300	281 400 F
C2	350	328 300 F
C3	400	375 200 F
C4	470	440 860 F
C5	550	515 900 F

Article 5 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer dès la signature de l'accord interprofessionnel sur la compétitivité et la productivité, et au plus tard le 30 juillet 2011. Cette clause de rendez-vous a pour objet de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la compétitivité et la productivité dans la branche.

Article 6 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er février 2011, et les parties signataires demandent son extension conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-12 et suivants du code du travail.

Fait à Nouméa, le 12 janvier 2011

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- MEDEF NC	- CSTNC
- CGPME	- USOENC
- UPA	- COGETRA
	- UT CFE CGC
	- USTKE

ARRÊTÉ N° 2012-1063/GNC DU 9 MAI 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 6 FÉVRIER 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 7 à l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien du territoire de Nouvelle-Calédonie signé le 6 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 dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 7 DU 6 FÉVRIER 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel du Personnel au Sol des entreprises de transport aérien, signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 961 F. à compter du 1er février 2012.

Article 3 : Coefficient hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du 1er - 2ème et 3ème groupe, comme suit :

• Groupe II : indice hiérarchique 161 ;

• Groupe III : indice hiérarchique 169 ;

• Groupe IV : indice hiérarchique 215.

Article 4 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur de point: 961 F.

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	SMG	150 000 F
Groupe 2	161	154 721 F
Groupe 3	169	162 409 F
Groupe 4	215	206 615 F
Groupe 5	262	251 782 F
C1	300	288 300 F
C2	350	336 350 F
C3	400	384 400 F
C4	470	451 670 F
C5	550	528 550 F

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er février 2012, et les parties signataires demandent son extension conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-12 et suivants du code du travail.

Fait à Nouméa, le 6 février 2012

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés

- COGETRA
- CSTNC
- USOENC
- UT CFE CGC

ARRÊTÉ N° 2015-493/GNC DU 31 MARS 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 12 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » signé le 12 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

AVENANT SALARIAL N° 8 DU 12 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'accord professionnel territorial du personnel au sol des entreprises de transports aériens signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 969 Frs à compter du 1er janvier 2015

Article 3 : Coefficient hiérarchique

Les parties signataires conviennent également de supprimer la référence au salaire minimum garanti et de créer un indice (159) pour le groupe 1.

Article 4 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur du point : 969 F.

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	159	154 071 F
Groupe 2	161	156 009 F
Groupe 3	169	163 761 F
Groupe 4	215	208 335 F
Groupe 5	262	253 878 F
C1	300	290 700 F
C2	350	339 150 F
C3	400	387 600 F
C4	470	455 430 F
C5	550	532 950 F

Article 5 : Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir dans le cas d'une augmentation de l'inflation de 1,5 % (indice hors tabac) constatée à la fin du mois de juin 2015.

Article 6 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2015, 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.

Fait à Nouméa, le 12 novembre 2014

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés

- COGETRA
- FCCNC
- USTKE

ARRÊTÉ N° 2016-717/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 22 JANVIER 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » signé le 22 janvier 2016, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 9 DU 22 JANVIER 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points, dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Les parties conviennent que ces dispositions n'influenceront pas les négociations salariales annuelles dans les entreprises, sous réserve du respect des minima conventionnels obligatoires.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel territorial du personnel au sol des entreprises de transports aériens signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 974 F à compter du 1er février 2016.

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur du point : 974 F

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	159	154 866 F
Groupe 2	161	156 814 F
Groupe 3	169	164 606 F
Groupe 4	215	209 410 F
Groupe 5	262	255 188 F
C1	300	292 200 F
C2	350	340 900 F
C3	400	389 600 F
C4	470	457 780 F
C5	550	535 700 F

Article 4: Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er février 2016, 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.

Fait à Nouméa, le 22 janvier 2016

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés

- COGETRA
- FCCNC
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2016-2999/GNC DU 27 DÉCEMBRE 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 7 NOVEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie », signé le 7 novembre 2016, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3 :

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

AVENANT SALARIAL N° 10 DU 7 NOVEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points, dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Les parties conviennent que ces dispositions n'influenceront pas les négociations salariales annuelles dans les entreprises, sous réserve du respect des minima conventionnels obligatoires.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel territorial du personnel au sol des entreprises de transports aériens signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 976 Frs à compter du 1er janvier 2017.

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur du point : 976 F.

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	159	155 184 F
Groupe 2	161	157 136 F
Groupe 3	169	164 944 F
Groupe 4	215	209 840 F
Groupe 5	262	255 712 F
C1	300	292 800 F
C2	350	341 600 F
C3	400	390 400 F
C4	470	458 720 F
C5	550	536 800 F

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2017, 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.

Fait à Nouméa, le 7 novembre 2016

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2018-239/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 8 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie », signé le 8 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 11 DU 8 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points, dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Les parties conviennent que ces dispositions n'influenceront pas les négociations salariales annuelles dans les entreprises, sous réserve du respect des minima conventionnels obligatoires.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel territorial du personnel au sol des entreprises de transports aériens signé le 13 avril 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 980 F à compter du 1er janvier 2018.

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur du point : 980 F.

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	160	156 800 F
Groupe 2	162	158 760 F
Groupe 3	169	165 620 F
Groupe 4	215	210 700 F
Groupe 5	262	256 760 F
C1	300	294 000 F
C2	350	343 000 F
C3	400	392 000 F
C4	470	460 600 F
C5	550	539 000 F

Article 4: Travaux relatifs à la classification

Faisant suite à la demande formulée ce jour par les organisations syndicales de revoir la classification, les employeurs acceptent de mener cette réflexion. Compte tenu du manque de visibilité au niveau économique, cette dernière se tiendra courant du dernier trimestre 2018.

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2018, 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.

Fait à Nouméa, le 8 novembre 2017

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2019-29/GNC DU 3 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 12 DU 23 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 à l'accord professionnel de la branche du « personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie », signé le 23 novembre 2018, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 12 DU 23 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points, dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Les parties conviennent que ces dispositions n'influenceront pas les négociations salariales annuelles dans les entreprises, sous réserve du respect des minima conventionnels obligatoires.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel territorial du personnel au sol des entreprises de transports aériens signé le 13 avril 1999, les parties signataires ont convenu de porter la valeur minimale du point de la branche à :

• 985 F à compter du 1er janvier 2019.

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

• Valeur du point : 985 F.

	Indices	Salaire minimum conventionnel
Groupe 1	160	157 600 F
Groupe 2	162	159 570 F
Groupe 3	169	166 465 F
Groupe 4	215	211 775 F
Groupe 5	262	258 070 F
C1	300	295 500 F
C2	350	344 750 F
C3	400	394 000 F
C4	470	462 950 F
C5	550	541 750 F

Article 4 : Travaux relatifs à la classification

Faisant suite à la demande renouvelée ce jour par les organisations syndicales de revoir la classification, les employeurs acceptent de mener cette réflexion. Compte tenu du manque de visibilité au niveau économique, cette dernière se tiendra au 1er semestre 2019.

Article 5 : Travaux relatifs à la prime d'ancienneté (art. 35 de la convention collective)

À la demande des organisations syndicales, des travaux seront menés sur la prime d'ancienneté courant 1er trimestre 2019.

Article 6 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2019 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.

Fait à Nouméa, le 23 novembre 2018

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- MEDEF-NC	- CSTC-FO
- CGPME-NC	- COGETRA
	- USTKE
	- UT-CFE-CGC

AVENANT NON ÉTENDU N° 13 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 15 DU 10 NOVEMBRE 2021

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

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

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

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

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

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

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

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

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

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

- Le salarié bénéficie déjà d'une mutuelle en tant qu'ayant droit ;

- Le salarié a déjà une mutuelle à titre individuel ayant des conditions plus avantageuses que la mutuelle proposée par l'employeur ;

- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

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

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

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

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

Article 2 : Travaux des partenaires sociaux

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

Article 3 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre VI « Classification », il est créé un article 31 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 31 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 4 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre V « Rupture du contrat de travail », il est créé un article 29 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 29 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

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

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

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

Fait à Nouméa, le 28 décembre 2020

COLLÈGE DES EMPLOYEURS	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC	- CSTC FO
- CPME-NC	- COGETRA
	- USTKE
	- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2022-1163/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 3 MARS 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » signé le 3 mars 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.

AVENANT N° 14 DU 3 MARS 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Préambule

Considérant le rattachement naturel des activités « Services auxiliaires des transports aériens » aux activités relevant de l'accord « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle Calédonie », le champ d'application est révisé.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Dans le Chapitre I « Dispositions diverses », l'article 1 Champ d'application est mis à jour de la nomenclature des activités françaises révision 2 en vigueur depuis le 8 janvier 2008 et élargi à une nouvelle activité.

- Mise à jour

Le code APE 621 Z : Transport aériens réguliers est remplacé par le code NAF **5110Z** : Transports aériens de passagers.

Le code APE 622 Z : Transports aériens non réguliers est remplacé par le code NAF **5121Z** : Transport aérien de fret.

- Ajout d'une activité

Le code NAF **5223Z** : Services auxiliaires des transports aériens.

L'article 1 « Champ d'application » du Chapitre I - Dispositions diverses :

« Le présent accord s'applique au personnel sédentaire des Entreprises de Transport Aérien (codes APE 621 Z et 622 Z) occupant les fonctions suivantes :

- Employés, ouvriers, agents techniques,

- Agents de maîtrise, techniciens assimilés,

- Ingénieurs et cadres et assimilés,

À l'exclusion du personnel navigant. »

Est remplacé par un article 1 rédigé comme suit :

*« Le présent accord s'applique au personnel sédentaire des Entreprises de Transport Aérien (code NAF **5110Z** : Transports aériens de passagers ; le code NAF **5121Z** : Transport aérien de fret ; le code NAF **5223Z** : Services auxiliaires des transports aériens) occupant les fonctions suivantes :*

- Employés, ouvriers, agents techniques,

- Agents de maîtrise, techniciens assimilés,

- Ingénieurs et cadres et assimilés,

À l'exclusion du personnel navigant. ».

Article 2 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie. 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 03 mars 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLÈGE DES EMPLOYEURS	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC	- CSTC FO
- CPME-NC	- USOENC
	- UT-CFE-CGC

AVENANT NON ÉTENDU N° 15 DU 10 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 16 DU 24 NOVEMBRE 2021

L'avenant n° 15 à l'Accord professionnel de la branche « Transport aérien » du ~~28 septembre 2021~~ 10 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 13 du 28 décembre 2020.

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

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

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

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

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

- Prise en charge partielle ou totale du forfait journalier d'hospitalisation ;

- Prise en charge partielle ou totale des frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité servant de base au remboursement du RUAMM (frais dentaires, dispositifs médicaux...).

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

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

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

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

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;

- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;

- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;

- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

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

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

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre VI « Classification », il est créé un article 31 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 31 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 V « Rupture du contrat de travail », il est créé un article 29 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 29 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

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

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

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 10 novembre 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLÈGE DES EMPLOYEURS	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC	- CSTC FO
- CPME-NC	- COGETRA
	- USTKE

ARRÊTÉ N° 2022-1165/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 16 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE » - ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 15 DU 10 NOVEMBRE 2021

L'avenant n° 16 à l'Accord professionnel de la branche « Transport aérien » du 24 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 15 signé le 10 novembre 2021.

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

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

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

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

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

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

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

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

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

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;

- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;

- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;

- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

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

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

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre VI « Classification », il est créé un article 31 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 31 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 V « Rupture du contrat de travail », il est créé un article 29 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 29 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

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

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

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	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC	- COGETRA
- CPME-NC	- USOENC
	- USTKE
	- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2023-1483/GNC DU 21 JUIN 2023 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 1ER FÉVRIER 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 à l'accord professionnel de la branche du « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie », signé le 1er février 2023, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 17 DU 1ER FÉVRIER 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU « PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS AÉRIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALÉDONIE »

Article 1 : Préambule

Les indices et valeurs de points fixés par le présent avenant servent à la détermination des salaires minima garantis conventionnellement pour la branche.

La présente révision des indices et valeurs de points n'entraînera pas d'autorité de modification des valeurs de points et indices dans les entreprises qui disposent de leurs propres indices et valeurs de points, dans la mesure où les salaires minimaux fixés par le présent avenant sont respectés.

Les parties conviennent que ces dispositions n'influenceront pas les négociations salariales annuelles dans les entreprises, sous réserve du respect des minima conventionnels obligatoires.

Article 2 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 32 de l'Accord professionnel territorial du personnel au sol des entreprises de transports aériens signé le 13 avril 1999, les parties signataires ont convenu de porter la valeur minimale du point de la branche à :

1008 F à compter du 1er février 2023

Avec la modification des indices hiérarchiques suivants :

Groupe 1	164
Groupe 2	166
Groupe 3	171

Article 3 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le **1er février 2023** 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.

Fait à Nouméa, le 1er février 2023

Collège des employeurs	**Collège des salariés**
- MEDEF-NC	- USOENC
- CPME-NC	- USTKE