



ACCORDS COLLECTIF DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE

TRANSPORTS ROUTIERS

Mise à jour : JONC n° 9511 du 8 février 2018

SOMMAIRE

Liste chronologique des textes	3
Liste des arrêtés d'extension	4
Accord professionnel des transports routiers	6
Titre I – Dispositions générales	6
Article 1 : Champ d'application	6
Article 2	6
Article 3 : Cadre juridique	6
Article 4 : Durée	6
Article 5 : Révision	6
Article 6 : Dénonciation partielle ou totale	7
Article 7 : Avenants	7
Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel	7
Article 9 : Personnel visé	8
Titre II – Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise	9
Chapitre I – Emploi	9
Article 10 : Recrutement	9
Article 11 : Promotion	9
Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel	10
Chapitre II – Durée du travail	11
Article 13	11
Article 14 : Durée hebdomadaire du travail	11
Article 15 : Travail effectif	11
Article 16 : Temps de service	11
Article 17 : Répartition journalière des horaires de travail	11
Article 18 : Limitations de la conduite continue	12
Article 19 : Durée maximale hebdomadaire	12
Article 20 : Modulation des horaires	12
Article 21 : Heures supplémentaires	12
Article 22 : Contingent annuel d'heures supplémentaires	12
Article 23 : Repos hebdomadaire	13
Article 24 : Travail les jours fériés ou le dimanche	13
Article 25 : Horaires à temps partiel	13
Article 26 : Récupération des heures de travail perdues	13
Chapitre III – Classification des emplois ouvriers et employés et agents de maîtrise	14

Article 27 : Classification des emplois	14
Article 28 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles	20
Article 29 : Définition générale de l'agent de maîtrise	25
Article 30 : Définitions des fonctions de commandement de l'agent de maîtrise, par niveau	26
Article 31 : Tableau des indices hiérarchiques des agents de maîtrise	28

Chapitre IV – Rémunération conventionnelle 29

Article 32 : Rémunération conventionnelle mensuelle.....	29
Article 33 : Majoration pour travail de nuit	29
Article 34 : Majoration pour travail le dimanche	29
Article 35 : Jours fériés.....	30
Article 36 : Prime d'ancienneté.....	30
Article 37 : Déplacement - Transport de voyageurs.....	30
Article 38 : Rémunérations forfaitaires	30
Article 39 : Non-discrimination.....	31
Article 40 : Paie et fiche de paie.....	31
Article 41 : Temps libre pour recherche d'emploi	31

Chapitre V – Dispositions diverses..... 32

Article 42 : Avantages acquis	32
Article 43 : Dépôt – adhésion - extension	32

Structure de la grille de classifications et du barème des salaires minimaux hiérarchiques pour le secteur des « Transports Routiers » 33

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

- Accord professionnel des transports routiers - texte de base du 29 août 1996
- Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996 relatif à l'extension de l'accord professionnel des transports routiers du 29 août 1996. (JONC n° 7184 du 3 décembre 1996)
- Avenant salarial n° 1 du 24 mars 1998 étendu par arrêté n° 2921-T du 11 juin 1998 (JONC n° 7304 du 23 juin 1998).
- Avenant salarial n° 2 du 13 avril 1999 étendu par arrêté n° 99-97/GNC du 15 juillet 1999 (JONC n° 7398 du 3 août 1999).
- Avenant salarial n° 3 du 7 juillet 2000 étendu par arrêté n° 2000-1909/GNC du 28 septembre 2000 (JONC n° 7491 du 10 octobre 2000).
- Avenant salarial n° 4 du 5 décembre 2001 étendu par arrêté n° 2002-107/GNC du 17 janvier 2002 (JONC n° 7607 du 22 janvier 2002).
- Avenant salarial n° 5 du 16 janvier 2003 étendu par arrêté n° 2003-1049/GNC du 24 avril 2003 (JONC n° 7700 du 29 avril 2003).
- Avenant salarial n° 6 du 2 décembre 2003 étendu par arrêté n° 2004-389/GNC du 26 février 2004 (JONC n° 7767 du 2 mars 2004).
- Avenant salarial n° 7 du 8 mars 2005 étendu par arrêté n° 2005-1697/GNC du 7 juillet 2005 (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005).
- Avenant salarial n° 8 du 17 mars 2006 étendu par arrêté n° 2006-1813/GNC du 11 mai 2006 (JONC n° 7952 du 16 mai 2006).
- Avenant salarial n° 9 du 22 mars 2007 étendu par arrêté n° 2007-3085/GNC du 28 juin 2007 (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007).
- Avenant salarial n° 10 du 15 avril 2008 étendu par arrêté n° 2008-2809/GNC du 17 juin 2008 (JONC n° 8027 du 26 juin 2008).
- Avenant salarial n° 11 du 12 février 2009 étendu par arrêté n° 2009-3049/GNC du 7 juillet 2009 (JONC n° 8346 du 16 juillet 2009)
- Avenant salarial n° 12 du 17 avril 2010 étendu par arrêté n° 2010-2203/GNC du 15 juillet 2010 (JONC n° 8498 du 24 juin 2010)
- Avenant salarial n° 13 du 17 décembre 2010 étendu par arrêté n° 2011-841/GNC du 19 avril 2011 (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Avenant salarial n° 14 du 14 février 2012 étendu par arrêté n° 2012-1135/GNC du 15 mai 2012 (JONC n° 8786 du 22 mai 2012)
- Avenant salarial n° 15 du 18 décembre 2012 étendu par arrêté n° 2013-961/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant n° 16 du 21 novembre 2014 étendu par arrêté n° 2015-253/GNC du 24 février 2015 (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Avenant n° 17 du 20 février 2017 étendu par arrêté n° 2017-1227/GNC du 30 mai 2017 (JONC n° 9418 du 8 juin 2017)
- Avenant n° 18 du 28 novembre 2017 étendu par arrêté n° 2018-235/GNC du 26 janvier 2018 (JONC n° 9511 du 8 février 2018)

LISTE DES ARRETES D'EXTENSION

- Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996 relatif à l'extension de l'accord professionnel des transports routiers du 29 août 1996 (JONC n° 7184 du 3 décembre 1996)
- Arrêté n° 2921-T du 11 juin 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 24 mars 1998 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (JONC n° 7304 du 23 juin 1998)
- Arrêté n° 99-97/GNC du 15 juillet 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 13 avril 1999 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (JONC n° 7398 du 3 août 1999).
- Arrêté n° 2000-1909/GNC du 28 septembre 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 7 juillet 2000 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (JONC n° 7491 du 10 octobre 2000)
- Arrêté n° 2002-107/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 5 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7607 du 22 janvier 2002)
- Arrêté n° 2003-1049/GNC du 24 avril 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 5 du 16 janvier 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7700 du 29 avril 2003)
- Arrêté n° 2004-389/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 du 2 décembre 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7767 du 2 mars 2004)
- Arrêté n° 2005-1697/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 du 8 mars 2005 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005)
- Arrêté n° 2006-1813/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 17 mars 2006 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (JONC n° 7952 du 16 mai 2006)
- Arrêté n° 2007-3085/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 22 mars 2007 à l'accord professionnel des transports routiers (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Arrêté n° 2008-2809/GNC du 17 juin 2008 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 10 du 15 avril 2008 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (JONC n° 8027 du 26 juin 2008)
- Arrêté n° 2009-3049/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 12 février 2009 à l'accord professionnel de travail des transports routiers (JONC n° 8346 du 16 juillet 2009)
- Arrêté n° 2010-2203/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 7 avril 2010 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (JONC n° 8498 du 24 juin 2010)
- Arrêté n° 2010-841/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 13 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Arrêt n° 2012-1135/GNC du 15 mai 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (JONC n° 8786 du 22 mai 2012)
- Arrêté n° 2013-961/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 du 18 décembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2015-253/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 21 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Arrêté n° 2017-1227/GNC du 30 mai 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 17 du 20 février 2017 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (JONC n° 418 du 8 juin 2017)
- Arrêté n° 2018-235/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 28 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » (JONC n° 9155 du 5 mars 8 février 2018)

SIGNATAIRES

Organisations professionnelles d'employeurs :

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

Organisations syndicales de salariés :

- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE).
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO).
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC).
- Union Syndicale Générale Commerce et Industrie de NC (USGCINC).

Accord professionnel des transports routiers

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Champ d'application

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

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

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

Article 2

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

Le code de l'activité principale exercée (A.P.E.), attribué par la DTSEE¹ à l'employeur, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce, laquelle constitue le critère de classement.

Article 3 : Cadre juridique

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

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

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

Article 4 : Durée

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

Article 5 : Révision

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

¹ La direction territoriale de la statistique et des études économiques devient institut territorial de la statistique et des études (ITSSE) le 25 juillet 1985. Le sigle de l'institut perd son T en 1999 (ISEE).

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord professionnel : elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties. La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

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

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

Article 6 : Dénonciation partielle ou totale

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

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

Si l'accord professionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article 14 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988¹, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

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

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

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

Article 7 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord-parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par l'accord interprofessionnel ou par le présent accord professionnel, notamment pour déterminer les classifications des emplois spécifiques aux différentes activités visées par le champ d'application et qui n'ont pas été prévues lors de sa signature.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

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

Composition

La commission est composée de :

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

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

¹ Cf. article Lp. 334-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

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

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

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988¹.

Article 9 : Personnel visé

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

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

¹ Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R-334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Chapitre I – Emploi

Article 10 : Recrutement

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

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

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

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

Apprentissage

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

Article 11 : Promotion

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

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

Formation promotionnelle

❶ Décidée par l'entreprise :

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

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

② Du fait du salarié :

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

Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel

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

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

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

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

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

Chapitre II – Durée du travail

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

Article 13

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

Article 14 : Durée hebdomadaire du travail

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

Article 15 : Travail effectif

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

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

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

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

sans que cette liste soit exhaustive.

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

Article 16 : Temps de service

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

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

Article 17 : Répartition journalière des horaires de travail

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

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

Article 18 : Limitations de la conduite continue

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

Article 19 : Durée maximale hebdomadaire

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

Article 20 : Modulation des horaires

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

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

La modulation peut être mise en œuvre par voie d'annexe au présent accord ou par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord fixe les conditions de mise en œuvre de la modulation en particulier les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, le programme indicatif de la répartition et le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires.

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

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

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

Article 21 : Heures supplémentaires

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

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

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

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

Article 22 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

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

Article 23 : Repos hebdomadaire

Les entreprises relevant du présent accord sont admises de droit à donner le repos hebdomadaire à leur salarié par roulement. La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives et par journée entière.

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

Article 24 : Travail les jours fériés ou le dimanche

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

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

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

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

Article 25 : Horaires à temps partiel

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

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

Article 26 : Récupération des heures de travail perdues

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

Article 27 : Classification des emplois

Présentation du système retenu :

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

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

Les connaissances professionnelles requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux. Elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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

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

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

**Modifié par avenant n° 14 du 14 février 2012*

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens*					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1 ^{er} échelon	SMG	182	191	228	270
2 ^{ème} échelon	178	184	202	244	283
3 ^{ème} échelon	180	187	214	259	303

Agents de maîtrise*

AM1	217	AM3	274
-			
AM2	243	AM4	298

DEFINITIONS GENERALES DES NIVEAUX ET DES GROUPES

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

* Modifié par avenant n° 15 du 18 décembre 2012

NIVEAU I	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travaux simples ou répétitifs ou analogiques, - application stricte de consignes précises. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs), - contrôle direct par une personne de niveau supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité de l'exécution conformément aux consignes. <p>Niveau des connaissances : ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau VI de l'Education Nationale, - Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire. 	<p>1^{er} groupe : (SMG) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc...).</p> <p>Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 178) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 180) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois</p>

¹ Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

NIVEAU II	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travaux qualifiés, - exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, - contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail, - peut coordonner l'activité d'agents de qualification inférieure. <p>Niveau de connaissances : ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau V de l'Education 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 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), - niveau V Bis de l'Education Nationale. Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle. 	<p>1^{er} groupe : (Coefficient 182) *</p> <p>L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés. Ce groupe est pour un professionnel en début de carrière ou un groupe accessible à certains salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du présent niveau. Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 184) *</p> <p>L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation. Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile. Il appartient à l'agent de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 187) *</p> <p>L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. Il appartient à l'agent, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>

¹ Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

NIVEAU III	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - instructions précises indiquant l'objectif à atteindre, - contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation de son travail dans la limite des instructions reçues. Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. - cette responsabilité est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution. <p>Niveau de connaissance : ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau IV b de l'Education Nationale. Personnel occupant un emploi exigeant le brevet professionnel ou le brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V), - niveau IV c de l'Education Nationale. Personnel occupant un poste exigeant le cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures. 	<p>1^{er} groupe : (Coefficient 191) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée, - soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre. <p>Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 202) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de suite de tâches très qualifiées et interdépendantes. Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 214) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité. - soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p>

¹ Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

NIVEAU IV	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est structurée. - mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées. - une compétence reconnue dans l'activité, déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, lorsque l'entreprise est structurée. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - instruction de caractère général fixant un cadre d'activité et les conditions d'organisation. - contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes, - cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus. <p>Niveau de connaissances : ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau IV a de l'Education Nationale <p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).</p>	<p>1^{er} groupe : (Coefficient 228)*</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative sur le choix des procédés habituellement utilisés dans l'entreprise, - le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que techniques, commerciales et administratives. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 244)*</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre, les méthodes ayant fait l'objet d'application similaire, - la recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III, éventuellement, avec l'aide d'un agent de maîtrise de qualification moindre.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 259)*</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes, - la modification importante des méthodes, procédés et moyens, - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaire. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre.</p> <p>La liaison avec le chef hiérarchique (agent de maîtrise niveau V cadre ou chef d'entreprise) est permanente.</p>

NIVEAU V

¹ Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination avec le plus souvent la fonction d'encadrement, mais parfois avec la seule mise en application d'une très haute technicité, - conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues, - une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens, - contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - larges responsabilités dans les domaines de son secteur d'activité avec dans le cas du personnel d'encadrement, animation professionnelle des hommes qui en dépendent, éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise. <p>Niveau de connaissances : ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau III de l'Education Nationale : <p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p>	<p>1^{er} groupe : (Coefficient 270)*</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'activité est caractérisée par : - la responsabilité d'activités diversifiées - la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût. <p>Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes. <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 283)*</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'activité est caractérisée par : - la responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination, - la prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, et sociales, - l'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées. <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes. <p>Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 303)*</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'activité est caractérisée par la responsabilité de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre les solutions les plus adaptées dans son secteur d'activité en ayant pour seules directives les objectifs et les règles de gestion élaborées sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'un cadre. • Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement. • Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.
--	---

¹ Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle

Article 28 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles

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

Les filières sont représentées de la manière suivante :

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

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

NIVEAU I

1^{er} Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du 1^{er} groupe du Niveau I décrits en p. 15, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation préalable.

Tel que :

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

2^{ème} Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du 2^{ème} groupe, du niveau I décrits en p. 15, effectuant des travaux exigeant soit une force physique, soit des connaissances professionnelles élémentaires, soit une initiation de courte durée.

Tel que :

- Manœuvre gros travaux peut être employé au chargement et déchargement des camions.
- Manutentionnaire.
- Laveur de véhicules : Chargé du lavage et du nettoyage des véhicules, de la vérification des niveaux (huile, eau...) et la pression des pneumatiques.
- Pompiste.
- Homme de quai.

- Gardien et veilleur de nuit effectuant des rondes. Mêmes définitions que le 1er groupe, effectuent en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doivent faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.
- Personnel de nettoyage gros travaux : Personnel de nettoyage à temps complet exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage...
- Employé aux écritures, employé débutant : Chargé de travaux de copie ou de transcription, chargé de classer les documents suivant instructions et capable de les retrouver rapidement. Utilise machine à photocopier, machines à adresser, à timbres ou tout autre machine d'usage facile.

3^{ème} Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du 3^{ème} groupe du Niveau I décrits en p. 15.

Tel que :

- Livreur : accompagne le conducteur à bord d'un véhicule, reconnaît les colis et les marchandises transportés, en effectue le classement et les livre à domicile ; participe au chargement et déchargement, aide le conducteur à l'arrimage des marchandises.
- Déménageur manutentionnaire, déménageur débutant ou aide déménageur : Capable d'effectuer toutes opérations simples de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils simples mis à sa disposition.
- Graisseur : Ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange.
- Aide mécanicien : Ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes. Assure les réparations simples.
- Brancardier ou aide ambulancier : Agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire.
- Sténodactylographe débutante : Employée qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples : prise de texte en sténo, transcription de ce texte sur logiciel de traitement de texte.
- Conducteur de véhicules jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus : Chargé de la conduite de véhicule, charge sa voiture, assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées. Est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison. Décharge la marchandise à la porte du destinataire. Doit être capable de rédiger un rapport en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule.
- Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale du travail, le conducteur peut être employé à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules.
- ...

NIVEAU II

1^{er} Groupe :

Agent répondant aux critères et à définitions décrites p. 16 du 1^{er} groupe du Niveau II effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle du niveau précédent ou nécessitant une initiation professionnelle.

Tel que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conducteur de véhicule sanitaire : Titulaire du permis de conduire "ambulance".

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

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

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

...

2^{ème} Groupe :

Agent répondant aux critères et à définitions décrites p. 16 du 2^{ème} groupe du Niveau II effectuant selon les directives, les travaux nécessaires à leur exécution,

Tel que :

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

- Déménageur : Effectue toutes opérations de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils mis à sa disposition. Capable de procéder à l'emballage de tous objets fragiles compris dans un déménagement, d'effectuer toutes opérations de démontage et remontage et de charger, conformément aux règles du métier, un véhicule, cadre ou conteneur de déménagement.
- Grutier 1^{er} degré : Conducteur de grues (sur camions ou non) : Assure tous types de manœuvres simples (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.
- Conducteur de véhicule sanitaire confirmé : Devant assurer en plus de la fonction de conduite, la tenue de divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette. Doit avoir une bonne connaissance de l'agglomération de Nouméa. Doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule et de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents qui pourraient survenir sur le parcours.
- Mécanicien : Ouvrier capable de déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils.
- Electricien auto : Ouvrier qualifié appelé à exécuter la pose et les réparations des canalisations ordinaires sur les véhicules, à effectuer les opérations de démontage et de remontage simples sur les organes électriques des moteurs et des carrosseries.
- Dactylographe qualifiée : Employée sur machines à écrire informatiques, ne faisant pas de faute d'orthographe, présentant son travail de façon satisfaisante.
- Employé des services comptabilité : Exécutant suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux de comptabilité. Capable de se servir des machines à calculer et des logiciels comptables.
- Conducteur (receveur) de car de tourisme 1^{er} degré (ou interurbain) : Titulaire d'un permis de transport en commun. Conduit un car de voyageurs vers des lieux touristiques. Est responsable de la bonne exécution des prestations ainsi que de tous documents et titres de transport.
- Prend l'initiative de la continuation du voyage en cas d'incident (panne, maladie, etc...). Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition, pour empêcher avaries et vols. Veille à la propreté du car.
- Fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction : Doit être en mesure de fournir toutes informations sur les lieux visités.

3^{ème} Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du 3^{ème} groupe du Niveau II décrits p. 16, effectuant selon des directives, des travaux courants avec une certaine initiative.

Tel que :

- Conducteur de véhicule poids lourds de plus de 19 tonnes de poids total en charge. Répondant à la définition donnée au groupe 3.
- Conducteur de car de tourisme 2^{ème} degré : Conduit un car vers des lieux touristiques, plusieurs jours en général.
- Est responsable de la bonne exécution des prestations. Tient à jour les documents de bord.
- Prend l'initiative de la continuation du voyage en cas d'incident (panne, maladie, etc.). Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition pour empêcher avaries et vols.
- Veille à la propreté du car et au respect des règles d'hygiène et de sécurité.
- Est en mesure de dépanner ou de faire dépanner son véhicule.
- Fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction : Doit être en mesure de fournir toutes informations sur les lieux visités. Notions d'anglais ou de japonais.

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

NIVEAU III

1^{er} Groupe :

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1^{er} groupe décrit p. 17, possédant une grande qualification professionnelle.

Tel que :

- Conducteur hautement qualifié capable de conduire tout véhicule poids lourd ou tout type de car.
- Répondant à la définition donnée pour le conducteur de car de tourisme 1er et 2ème degré.
- A le triple souci de la sécurité des personnes et des biens, de l'efficacité des gestes ou des méthodes et de la satisfaction de la clientèle.
- Est le représentant qualifié de l'entreprise auprès d'un groupe de touristes qu'il accompagne du départ à l'arrivée.
- Veille à la cohésion du groupe et assure le bon déroulement du voyage conformément au programme, notamment auprès des hôteliers et des restaurateurs.
- Doit être capable de fournir à la clientèle toutes informations sur les lieux visités.
- Parle couramment anglais ou japonais.
- Déménageur facteur ou déménageur chef d'équipe : Même définition que pour le déménageur du 2ème groupe, Niveau II. Est secondé par du personnel de déménagement en vue de l'exécution complète d'un déménagement suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur ou de son représentant. Assume la responsabilité de l'organisation du travail et de son exécution. Est en contact avec le client. Doit conserver une attitude digne de sa fonction. Remplit les formalités d'usage concernant les déménagements dont il est chargé, tant vis-à-vis du client que des administrations ou des tiers : à ce titre, peut prendre des initiatives simples et doit en référer à l'entreprise. Peut être chargé d'encaisser les factures.

2^{ème} Groupe :

Agent hautement qualifié, répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2^{ème} groupe décrit p. 17, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, pouvant effectuer les travaux les plus délicats.

Tel que :

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

En particulier :

- Révisions de véhicules : Effectue vidanges moteur et boîte, purges des circuits, contrôle d'usure.
- Localise la panne ou l'anomalie d'origine mécanique, électrique ou électronique...
- Remplace par dépose ou pose, la ou les pièces défectueuses.
- Procède à des contrôles aux différents stades d'intervention.
- Réalise tout ou partie des réglages nécessaires au bon fonctionnement du véhicule.
- Renseigne une fiche technique d'intervention.
- Technicien/Technicienne des services comptables : Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks...

- Technicien/Technicienne des services administratifs : Exploite et analyse les informations liées à un ou plusieurs services de l'entreprise (service paie, service financier, service commercial) et en effectue la synthèse.
- Traite les informations numériques et alphabétiques en les organisant dans le cadre des procédures administratives ou législatives définies (législation sociale, droit du travail, fiscalité des entreprises).
- Peut aussi assurer les relations avec le personnel, notamment dans les activités de gestion (absences, congés, recrutement, retraite...) et entretenir, selon les dossiers traités, des relations avec les partenaires extérieurs.
- Contrôleur de trafic : Organise et surveille la façon dont le travail est exécuté éventuellement en accompagnant les conducteurs et autocars sur les lignes.
- Donne aux conducteurs toutes instructions utiles pour la meilleure utilisation du matériel. Dégage des constatations faites sur le trafic, des conclusions tendant à l'amélioration de l'exploitation.
- Vérifie le cas échéant, la régularité de la perception des recettes.

3^{ème} Groupe :

Agent hautement qualifié, répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 3^{ème} groupe décrit p. 17.

Tel que :

- Conducteur (receveur) de car de tourisme hautement qualifié : Assure les opérations liées à la conduite du transport des voyageurs. Renseigne et accueille les voyageurs. Veille au respect des règles de sécurité et du contrat de transport. Peut également, selon les cas, préparer les itinéraires touristiques, prendre en charge l'intendance des bagages et des passagers.
- Doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans les documents de bord ou rapports le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus.
- Possède des notions de secourisme.
- Parle couramment anglais.
- Assure, le cas échéant, la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs. En mesure d'assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.
- Peut exécuter des services de tourisme à grande distance et d'une durée de plusieurs jours.
- Assistant, Assistante de direction - Collaborateur (trice) du directeur : Organise et coordonne les travaux de son supérieur hiérarchique : Transmission et rédaction des informations du service. Frappe, saisit et présente des notes et des documents généralement à caractère confidentiel. Traite, exploite, suit une partie des informations du service (correspondance courante, affaires spécifiques).
- Réceptionne le courrier, organise les rendez-vous, reçoit et filtre les communications téléphoniques, établit un contact direct avec l'extérieur.
- Peut aussi encadrer et former une équipe de collaborateurs ou être responsable du suivi budgétaire du service.
- Tient à jour les tableaux de bord, graphiques.
- Employé(e) qualifié(e) de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel : Assure les fonctions relevant du service auquel elle est rattachée, sous les ordres de l'employeur ou d'un chef de service.
- Connaissances approfondies en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale afférentes aux fonctions qui lui sont confiées. Responsabilités. Initiatives.

AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS ASSIMILES

Article 29 : Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

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

Sont notamment classés dans cette catégorie :

- Contremaître de manutention : Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires ; peut embaucher du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.
- Secrétaire de direction : Collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.
- Chef de trafic ou de mouvement : Agent de maîtrise chargé du mouvement des voitures et de l'affectation du personnel aux différentes lignes ; prend les mesures utiles pour faire face aux besoins du trafic ; effectue les travaux administratifs et statistiques qui en découlent ; collabore à l'établissement des horaires et des tarifs ; a autorité sur le personnel d'exploitation et de contrôle ainsi que sur le personnel roulant et, le cas échéant, sur les correspondants ; est en liaison avec les services chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pneumatiques et kilomètres.
- Contremaître d'atelier : Agent de maîtrise professionnel sous les ordres du chef d'entreprise ou de son représentant, pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies dans les différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toute initiative pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommations ; peut participer accessoirement à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou apprentis.
- Comptable principal : Technicien appelé communément chef comptable dans les moyennes entreprises ; assure entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable intervenant seulement pour l'établissement du bilan.
- Chef d'atelier : Agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, coordonne les travaux du personnel de l'atelier, du garage ou du magasin ; prend des initiatives pour l'amélioration du matériel, du rendement et de la sécurité ou assume des responsabilités équivalentes, établit les devis de réparation et les fait accepter par les experts des compagnies d'assurances ou autres, doit posséder les connaissances générales indispensables aux réparations et mises au point de l'ensemble du matériel automobile ; exerce d'une façon permanente un commandement sur un effectif d'au moins 25 personnes agents de maîtrise, ouvriers ou apprentis.
- ...

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

Les fonctions techniques des agents de maîtrise sont celles qui sont décrites pages 17, 18 et 19 dans les tableaux de définitions générales des niveaux III, IV et V.

Les fonctions de commandement sont les suivantes :

NIVEAU III – AM 1

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

NIVEAU IV – AM 2 et AM 3

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

NIVEAU V – AM 4

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

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

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil de nouveaux membres des groupes et à leur adaptation,
- faire réaliser les programmes définis,

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

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

Article 31 : Tableau des indices hiérarchiques des agents de maîtrise

	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1 ^{er} groupe		AM 2	
2 ^{ème} groupe	AM 1		AM 4
3 ^{ème} groupe		AM 3	

Pour tenir compte de leur responsabilité d'encadrement, les indices hiérarchiques minimaux des agents de maîtrise, tels qu'ils résultent de la grille indiciaire définie à l'article 29, sont majorés de 15 points¹.

¹ Se référer à l'article 27 pour les indices hiérarchiques minimaux des agents de maîtrise

CHAPITRE IV – REMUNERATION CONVENTIONNELLE

Article 32 : Rémunération conventionnelle mensuelle

* Modifié par avenant n° 18 du 28 novembre 2017

32-1 - Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un indice qui sert à la détermination des salaires garantis minimaux mensuels (Annexe I).

$$\text{Salaires} = \text{Indice hiérarchique} \times \text{Valeur du point}$$

Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois.

* Au 1^{er} janvier 2018, la valeur du point est fixée à 873,2 Frs

*

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

32-2 - Mensualisation - Taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 Janvier 1978.¹ Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

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

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

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

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

32-3 - Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, pour négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article de la délibération n° 277 du 24.02.88².

Article 33 : Majoration pour travail de nuit

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

Article 34 : Majoration pour travail le dimanche

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

¹ Cf. articles Lp. 143-2 et Lp. 143-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

² Cf. article Lp. 333-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 35 : Jours fériés

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

Ces jours sont les suivants :

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

Ils pourront être modifiés par accord d'entreprise.

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

Article 36 : Prime d'ancienneté

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

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

Article 37 : Déplacement - Transport de voyageurs

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

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

Article 38 : Rémunérations forfaitaires

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

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

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

Article 39 : Non-discrimination

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions de l'article 3 de la délibération n° 283 du 24 février 1988¹.

Article 40 : Paie et fiche de paie

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

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

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

Article 41 : Temps libre pour recherche d'emploi

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

¹ Cf. article Lp. 141-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 42 : Avantages acquis

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

Article 43 : Dépôt – adhésion - extension

Le présent accord professionnel de travail sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de l'Inspection du Travail et au secrétariat-greffe du Tribunal du Travail conformément à l'article 10 de la délibération 277 des 23 et 24 Février 1988¹.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance 85-1181 du 13.11.1985², ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord conventionnel. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération 277 des 23 et 24 février 1988.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à l'Exécutif du Territoire, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277 susvisée³.

Fait à Nouméa, le 29 août 1996

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

¹ Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

² Cf. article Lp. 332-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

³ Cf. article Lp. 334-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES POUR LE SECTEUR DES « TRANSPORTS ROUTIERS »

Modifiée par avenant salarial n° 16 du 21 novembre 2014

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} janvier 2015 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Ouvriers, Employés Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérar.	Code de désignation	Indices hiérar.	Code de désignation	862,8	
I	1 ^{er}	SMG				SMG	
	2 ^{ème}	178				153 578	
	3 ^{ème}	180				155 304	
II	1 ^{er}	182				157 030	
	2 ^{ème}	184				158 755	
	3 ^{ème}	187				161 344	
III	1 ^{er}	191		217	AM 1	164 795	187 228
	2 ^{ème}	202				174 286	
	3 ^{ème}	214				184 639	
IV	1 ^{er}	228		243	AM2	196 718	209 660
	2 ^{ème}	244				210 523	
	3 ^{ème}	259		274	AM3	223 465	
V	1 ^{er}	270		298	AM4	232 956	257 114
	2 ^{ème}	283				244 172	
	3 ^{ème}	303				261 428	

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

Article 1

Les dispositions de l'accord professionnel des transports routiers conclu le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

- 710 F à compter du 1^{er} avril 1998
- 711 F à compter du 1^{er} septembre 1998

Article 2 : Extension de l'avenant salarial

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

Fait à Nouméa, le 24 mars 1998

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de N.C.
- Fédération des Métiers et des Entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 24 mars 1998 à l'accord professionnel de travail des transports routiers, conclu le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1 : Valeur du point

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

- 715 F à compter du 1^{er} avril 1999
- 716 F à compter du 1^{er} août 1999

Article 2 : Extension de l'avenant salarial

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

Fait à Nouméa, le 13 avril 1999

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de N.C.
- Fédération des Métiers et des Entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 99-97/GNC du 15 juillet 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 13 avril 1999
à l'accord professionnel de travail des transports routiers**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 avril 1999 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République.

Article 1 : Valeur du point

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

- **720 F à compter du 1^{er} juillet 2000**
- **723 F à compter du 1^{er} janvier 2001**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er} et 2^{ème} échelons du niveau I définis à l'article 32¹ de l'accord professionnel de la branche «Transports Routiers », de la façon suivante :

- **1^{er} échelon : 122**
- **2^{ème} échelon : 131**

Article 3

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

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

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

Fait à Nouméa, le 7 juillet 2000.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de N.C.

Représentants des salariés :

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

¹ Se référer à l'article 27 de l'accord professionnel pour les coefficients hiérarchiques

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 juillet 2000 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 1 : Valeur du point

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

• **732 F à compter du 1^{er} janvier 2002**

• **740 F à compter du 1^{er} juillet 2002**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er} et 2^{ème} échelons du niveau I définis à l'article 32¹ de l'accord professionnel de la branche «Transports routiers », de la façon suivante :

• **1^{er} échelon : 125**

• **2^{ème} échelon : 135**

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2002 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

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

Fait à Nouméa, le 5 décembre 2001.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

¹ Se référer à l'article 27 de l'accord professionnel pour les coefficients hiérarchiques

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 décembre 2001 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

- 745 F à compter du 1^{er} janvier 2003
- 748 F à compter du 1^{er} juillet 2003

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

Fait à Nouméa, le 16 janvier 2003

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 5 du 16 janvier 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 755 F à compter du 1^{er} janvier 2004

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2004 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Article 3

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

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

Fait à Nouméa, le 2 décembre 2003

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 6 du 2 décembre 2003 à l'accord professionnel de travail des transports routiers signé le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 761 F à compter du 1^{er} mars 2005

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

<u>Niveau I</u> :	Groupe 1 :	110.000 xpf –	Groupe 2 : 147 –	Groupe 3 : 149
<u>Niveau II</u> :	Groupe 1 :	153 -	Groupe 2 : 157	

Article 3

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

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} mars 2005 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Fait à Nouméa, le 8 mars 2005.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 7 du 8 mars 2005 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 775 xpf

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Article 3

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

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur lors de sa parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Fait à Nouméa, le 17 mars 2006.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 17 mars 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 787 F

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens

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

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur lors de sa parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Fait à Nouméa, le 22 mars 2007.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

- USOENC
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 22 mars 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 804 F

Article 2 : Jour fériés chômés

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

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

Article 3

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

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

Fait à Nouméa, le 15 avril 2008.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Union professionnelle artisanale de NC

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 15 avril 2008 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 820 Francs à compter du 1^{er} mars 2009

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Agents de maîtrise

AM1	201	AM3	256
-		-	-
AM2	226	AM4	296

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 12 février 2009.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- USOENC
- UT CFE CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 12 février 2009 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

- **825 XPF à compter du 1^{er} mai 2010**
- **827 XPF à compter du 1^{er} septembre 2010**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Au 1^{er} mai 2010 :

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

Le niveau 1 échelon 1 est porté à 132 000 XPF

Agents de maîtrise

AM1	206	AM3	261
	-		
AM2	230	AM4	297

Au 1^{er} septembre 2010 :

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

Le niveau 1 échelon 1 est porté à 132000 XPF

Agents de maîtrise

AM1	210	AM3	265
	-		
AM2	234	AM4	298

Article 3 : Extension

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

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

A Nouméa, le 7 avril 2010.

Représentants des employeurs :

CGPME

UPA

Représentants des salariés :

UTCFCGC

SLUA

USTKE

USOENC

COGETRA

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 à l'accord professionnel de travail des « Transports routiers » signé le 7 avril 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 837 frs à compter du 1^{er} janvier 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Le niveau I échelon I est porté à 140 000 frs.

Agents de maîtrise			
AM1	213	AM3	267
-	-	-	-
AM2	236	AM4	298

Article 3

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

Article 4

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

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

Fait à Nouméa, le vendredi 17 décembre 2010.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 17 décembre 2010, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 850 frs à compter du 1^{er} mars 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Le niveau I échelon I est porté à 150 000 frs.

Agents de maîtrise			
AM1	217	AM3	274
AM2	243	AM4	298

Article 3

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

Article 4

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

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

Fait à Nouméa, le 14 février 2012

Représentants des employeurs :

CGPME
UPA

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 14 février 2012, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 858,5 Frs à compter du 1^{er} janvier 2013

Article 2 : Clause de revoyure

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

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 18 décembre 2012

Représentants des employeurs :

MEDEF
CGPME
UPA
SETRNC

Représentants des salariés :

CGT-FO
COGETRA
USOENC
USTKE

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 18 décembre 2012, entre les représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés, 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 date de la publication du présent arrêté.

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point au 1^{er} janvier 2015

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

862,8 Frs à compter du 1^{er} janvier 2015

Article 2 : Valeur du point au 1^{er} juillet 2015

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

Article 3 : Clause de revoyure

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

Article 4 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 21 novembre 2014

Représentants des employeurs :

MEDEF
CGPME
SETRNC

Représentants des salariés :

CSTC-FO
USOENC
USTKE

**Structure de la grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour le secteur « Transports routiers »**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} janvier 2015 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Ouvriers, Employés Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérar.	Code de désignation	Indices hiérar.	Code de désignation	862,8	
I	1 ^{er}	SMG				SMG	
	2 ^{ème}	178				153 578	
	3 ^{ème}	180				155 304	
II	1 ^{er}	182				157 030	
	2 ^{ème}	184				158 755	
	3 ^{ème}	187				161 344	
III	1 ^{er}	191		217	AM 1	164 795	187 228
	2 ^{ème}	202				174 286	
	3 ^{ème}	214				184 639	
IV	1 ^{er}	228		243	AM2	196 718	209 660
	2 ^{ème}	244				210 523	
	3 ^{ème}	259		274	AM3	223 465	236 407
V	1 ^{er}	270				232 956	
	2 ^{ème}	283		298	AM4	244 172	257 114
	3 ^{ème}	303				261 428	

**Structure de la grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour le secteur « Transports routiers »**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} janvier 2015 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Ouvriers, Employés Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérar.	Code de désignation	Indices hiérar.	Code de désignation	864,52	
I	1 ^{er}	SMG				SMG	
	2 ^{ème}	178				153 885	
	3 ^{ème}	180				155 614	
II	1 ^{er}	182				157 343	
	2 ^{ème}	184				159 072	
	3 ^{ème}	187				161 665	
III	1 ^{er}	191		217	AM 1	165 123	187 601
	2 ^{ème}	202				174 633	
	3 ^{ème}	214				185 007	
IV	1 ^{er}	228		243	AM2	197 11	210 078
	2 ^{ème}	244				210 943	
	3 ^{ème}	259		274	AM3	223 911	236 878
V	1 ^{er}	270				233 420	
	2 ^{ème}	283		298	AM4	244 659	257 627
	3 ^{ème}	303				261 950	

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 21 novembre 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point au 1^{er} mars 2017

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

867,1 Frs à compter du 1^{er} mars 2017

Article 2 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 20 février 2017

Représentants des employeurs :

MEDEF
CGPME
SETRNC

Représentants des salariés :

CSTC-FO
SOENC
USTKE

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 20 février 2017, entre les représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés, 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 date de la publication du présent arrêté.

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point au 1^{er} janvier 2018

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

873,2 Frs à compter du 1^{er} janvier 2018

Article 2 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 28 novembre 2017

Représentants des employeurs :

MEDEF

CGPME

Représentants des salariés :

USTKE

UTCFCGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers », signé le 28 novembre 2018, entre les représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés, 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 date de la publication du présent arrêté.

Article 3

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