



Accord professionnel de la branche industrie pétrolière en Nouvelle- Calédonie

Date de création du document : 06/09/2012



Sommaire

- Liste chronologique des textes4
- Liste des arrêtés d'extension6
- Signataires.....7

Accord professionnel de la branche « industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie »8

- Titre I – Dispositions générales8
 - Article 18
 - Champ d'application8
 - Article 2.....8
 - Durée8
 - Article 3.....8
 - Révision8
 - Article 4.....9
 - Dénonciation partielle ou totale9
 - Article 5.....10
 - Avantages acquis10
 - Article 6.....10
 - Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical10
 - Article 7.....11
 - Délégués du personnel.....11
 - Article 8.....15
 - Délégués syndicaux.....15
 - Article 9.....17
 - Comités d'entreprise17
 - Article 10.....17
 - Education ouvrière et formation syndicale.....17
 - Article 11.....18
 - Droit d'expression des salariés.....18
 - Article 12.....18
 - Interprétation de l'accord professionnel.....18
 - Article 13.....19
 - Personnel visé19
 - Article 14.....19
 - Apprentissage.....19
 - Article 15.....19
 - Promotion19
 - Article 16.....20
 - Emploi et perfectionnement professionnel.....20
 - Article 17.....21
 - Mutation professionnelle.....21
 - Article 18.....21
 - Modification de situation en cours de carrière21
 - Article 19.....22
 - Embauche.....22
 - Article 20.....22
 - Confirmation d'engagement.....22

Article 21	23
Contrats à durée déterminée	23
Article 22	23
Période d'essai	23
Article 23	23
Durée du travail	23
Article 24	24
Heures supplémentaires	24
Article 25	25
Appréciation du droit au congé payé	25
Article 26	27
Congés exceptionnels pour évènements familiaux	27
Article 27	27
Date de départ en congé	27
Article 28	28
Indemnité de congé ou allocation de congé	28
Article 29	28
Congés de maladie	28
Article 30	29
Rappel pendant le congé	29
Article 31	30
Congés spéciaux	30
Article 32	30
Ancienneté	30
Article 33	31
Prime d'ancienneté	31
Article 34	32
Mutation temporaire et remplacement	32
Article 35	32
Travaux par poste	32
Article 36	33
Indemnité de panier	33
Article 37	33
Déplacements	33
Article 38	34
Changement de résidence	34
Article 39	34
Déplacements par véhicule appartenant au salarié	34
Article 40	34
Arrêts de travail indépendant de la volonté du salarié	34
Article 41	35
Préavis	35
Article 42	35
Licenciement collectif	35
Article 43	36
Indemnités de licenciement	36
Article 44	36
Indemnité de départ à la retraite	36
Article 45	37
Décès	37
Article 46	37
Départ à la retraite anticipée	37
Article 47	38

Priorité de réemploi.....	38
Article 48.....	38
Gratification de fin d'année.....	38
Article 49.....	38
Avantages en nature.....	38
Article 50.....	39
Régime complémentaire de retraite du personnel non cadre.....	39
Article 51.....	39
Classement des salaires.....	39
Article 52.....	39
Détermination du salaire.....	39
• Titre II - Cadres techniques - Cadres de commandement.....	40
Article 53.....	40
Domaine d'application.....	40
Article 54.....	40
Avantages acquis.....	40
Article 55.....	40
Amendement.....	40
Article 56.....	41
Engagement.....	41
Article 57.....	41
Modification de situation en cours de carrière.....	41
Article 58.....	41
Promotion.....	41
Article 59.....	42
Perfectionnement.....	42
Article 60.....	42
Nature des appointements.....	42
Article 61.....	42
Taux de classement.....	42
Article 62.....	42
Intérim.....	42
Article 63.....	42
Congés exceptionnels pour évènements familiaux.....	42
Article 64.....	43
Maladie et accidents hors service.....	43
Article 65.....	43
Indisponibilité de longue durée.....	43
Article 66.....	44
Indemnité de licenciement.....	44
Article 67.....	44
Classement des salaires.....	44
• ANNEXE 1.....	46
• Titre 1 – Employés –ouvriers.....	46
• Titre 2 - Cadres techniques.....	54
• Titre 3 - Cadres de commandement.....	56
• ANNEXE 2.....	59
• ANNEXE 3.....	61
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie pour l'année 1990.....	63
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie pour l'année 1991.....	64

• Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie	65
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie	66
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie	67
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie	68
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	69
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	70
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	71
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	72
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	73
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	74
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	75
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	76
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	77
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	78
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	79
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	80
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	81
• Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie	82

► *Liste chronologique des textes*

Accord professionnel de la branche « Industries Pétrolières de Nouvelle-Calédonie »

Texte de base du 13 août 1986

- Accord salarial du 15 mars 1990. Non étendu.
- Accord salarial du 18 décembre 1990. Non étendu.
- Accord salarial du 15 octobre 1991. Non étendu.
- Accord salarial du 14 octobre 1992. Non étendu.
- Accord salarial du 4 juin 1993. Non étendu.
- Accord salarial du 26 octobre 1993. Non étendu.
- Accord salarial du 22 avril 1994. Non étendu.
- Accord salarial du 19 octobre 1994. Non étendu.
- Accord salarial du 24 avril 1995. Non étendu.
- Accord salarial du 17 avril 1996. Non étendu.

- Accord salarial du 23 octobre 1996. Non étendu.
- Accord salarial du 30 avril 1997. Non étendu.
- Accord salarial du 30 octobre 1997. Non étendu.
- Accord salarial du 28 octobre 1998. Non étendu.
- Accord salarial du 27 octobre 1999. Non étendu.
- Accord salarial du 10 mai 2000. Non étendu.
- Accord salarial du 18 mai 2001. Non étendu.
- Accord salarial du 30 novembre 2001. Non étendu.
- Accord salarial du 13 décembre 2002. Non étendu.
- Accord salarial du 22 octobre 2003. Non étendu.
- Accord salarial du 19 novembre 2004. Non étendu.

► **Liste des arrêtés d'extension**

Néant

► *Signataires*

Organisations professionnelles d'employeurs :

- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL OIL AUSTRALIA LTD
- SOGADOC

Organisations syndicales de salariés :

- Syndicat Pétroliers Calédonien (UTFO)

Accord professionnel de la branche « industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie »

► *Titre I – Dispositions générales*

Article 1

Champ d'application

Le présent accord professionnel remplaçant la convention du 27 juin 1979, demande de révision générale faite par lettre datée du 30 juillet 1985, conclu en application a pour objet de régler les rapports entre les sociétés pétrolières signataires (employeurs) exerçant leurs activités en Nouvelle-Calédonie et les salariés des deux sexes, dont l'activité principale relève de l'industrie et du commerce du pétrole, des carburants et combustibles gazeux.

Les dispositions du présent accord professionnel sont applicables aux :

- usines, dépôts et entrepôts de pétrole et dérivés ;
- sièges sociaux, agences, bureaux.

Article 2

Durée

Le présent accord professionnel est conclu pour une durée d'un an. La date d'effet est fixée au 1^{er} juillet 1986.

Il se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

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

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord professionnel : elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties.

La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

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

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

Article 4

Dénonciation partielle ou totale

1. Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 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 par la législation en vigueur en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

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

3. L'accord professionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord professionnel destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord professionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 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 5

Avantages acquis

1. Le présent accord professionnel ne peut être la cause de restriction d'avantages individuels acquis dans les différents établissements, antérieurement à la date de la signature du présent accord.
2. Les clauses de présent accord remplaceront les clauses correspondantes des contrats individuels et collectifs existants, sans en modifier la nature, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 6

Liberté d'opinion et libre exercice du droit syndical

- 1) Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat professionnel, constitué en vertu de la législation en vigueur.
- 2) Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité vis à vis des organisations syndicales, et à ne pas prendre en considération les origines, opinions et croyances ou le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la promotion et l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement. La direction d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.
- 3) Dans le cas où des salariés seraient convoqués ou participeraient à des commissions convenues entre patronat et syndicat, le temps du travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Si, éventuellement des représentants employés hors de Nouméa, devaient siéger à de telles missions, leurs frais de déplacements normaux seraient remboursés sur pièces justificatives.
- 4) Des absences découlant des circonstances énumérées à l'alinéa ci-dessus (paragraphe 3) ne viendront pas en déduction des congés annuels.
- 5) Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques électives obtiendront sur leur demande des autorisations d'absence non payée d'une durée maximum égale à celle de la campagne électorale, pour participer à cette campagne. La demande devra être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

6) Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, placés dans des lieux facilement accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée et de sortie, choisis en accord avec le comité d'établissement ou à défaut avec les délégués du personnel, réservés aux avis de convocation et aux communications d'ordre professionnel ou syndical dépourvues de tout caractère de polémique intéressant le personnel de l'entreprise, seront mis à la disposition des organisations syndicales.

Préalablement à l'affichage, une copie du texte devra être communiquée à la direction qui ne pourra s'opposer à l'affichage que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

7) Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale, il jouira d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant un an à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'entreprise d'origine, l'ancienneté acquise au moment du départ de l'entreprise sera maintenue.

Au cas où la priorité de réembauchage n'aura pu jouer, l'intéressée recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa classification professionnelle. En toute hypothèse, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité de congédiement que l'intéressé aurait éventuellement reçue s'il avait été licencié à la date où il a quitté l'entreprise.

8) Les dispositions précédentes sont applicables si l'intéressé remplit les conditions suivantes :

- avoir avisé l'entreprise dans le mois qui suit l'expiration de son mandat syndical ;
- avoir exercé ce mandat pendant six mois au moins et quatre ans au plus.

9) En dehors de l'entreprise et des heures de travail, la liberté d'opinion et d'action des membres du personnel n'est pas limitée par la présente convention.

Article 7

Délégués du personnel

1) Dans les établissements où sont occupés au moins onze salariés, le personnel élit des délégués du personnel.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

A l'expiration du mandat annuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins six mois.

2) Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En outre, lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés. Le procès verbal de cette réunion est transmis à l'inspection du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

3) Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement n'a pu être constitué ou renouvelé, par suite d'une carence constatée dans les formes de l'article L.433.13, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

N.B : Se référer aux articles Lp. 342-46 alinéa 4 à Lp 342-49 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

4) Nombre de délégués :

Le nombre de délégués du personnel est déterminé comme suit :

Etablissement de	Titulaires	Suppléants
11 à 25 salariés	1	1
26 à 74 salariés	2	2

75 à 99 salariés	3	3
100 à 124 salariés	4	4
125 à 174 salariés	5	5
175 à 249 salariés	6	6
250 à 499 salariés	7	7
500 à 749 salariés	8	8
750 à 999 salariés	9	9

A partir de 1000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant en plus par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de renouvellement normale de l'institution en place au sein de chaque entreprise.

5) Elections :

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités des articles L.423.2 à L.423.18.

N.B : Se référer aux articles Lp 341-20 à Lp 341-40 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

6) Fonctionnement :

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément aux articles L.424.1 à L.424.5.

N.B : Se référer aux articles Lp 341-42 à Lp 341-46 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chaque délégué du personnel titulaire, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions (art. 423.16) ou se trouve momentanément absent ou empêché, son remplacement est assuré par un membre suppléant.

N.B : Se référer à l'article Lp 341-45 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.431.3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

N.B : Se référer à l'article Lp 341-48 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Ce crédit est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les délégués du personnel doivent en temps utile tenir leur chef de service ou son représentant au courant des déplacements envisagés ainsi que de leur durée probable, de manière à pouvoir prendre les mesures qu'impliqueraient l'absence de l'intéressé.

Les employeurs s'engagent à ne pas mettre d'entraves à l'exercice normal du mandat des délégués du personnel, les travailleurs délégués s'engagent de leur côté à ne pas porter entrave au fonctionnement des services desquels ils relèvent.

Local

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment, de se réunir.

Les modalités d'utilisation du local seront arrêtées d'accord-parties entre les délégués du personnel et le chef d'établissement.

Affichage

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus à cet effet et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Déplacement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

7) Licenciement des délégués du personnel :

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'observation de la procédure des articles L.425.1 à L.425.2.

N.B : Pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp 351-1 à Lp 352-3 ; Lp 353-1 ; Lp 353-5 ; Lp 353-6, Lp 353-8 et R. 353-1 à 353-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 8

Délégués syndicaux

1) Les parties contractantes reconnaissent l'exercice du droit syndical dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

2) Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise et ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par un employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages-intérêts. Ces dispositions sont d'ordre public.

3) La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail.

4) Sections syndicales :

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

5) Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants conformément aux dispositions du code du travail.

6) Délégués syndicaux :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif qui a constitué une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise, conformément à l'article L.412.13 du code du travail.

N.B : Se référer à l'article Lp 323-24 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

La désignation de ces délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions législatives en la matière.

7) Chaque délégué syndical, désigné conformément aux dispositions du paragraphe 6, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions :

- dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 150 salariés ;
- vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

8) Affichage syndical :

L'affichage syndical s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou à son représentant.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve du respect des dispositions relatives à la presse.

9) Licenciement d'un délégué syndical :

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

10) Congé de formation syndicale :

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation syndicale, organisée soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan territorial, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.

Ce congé peut être pris en une ou deux fois.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel qu'à la demande expresse du travailleur. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurance sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le nombre maximum de personnes pouvant bénéficier dans une entreprise, au cours d'une année, de ces dispositions est de :

- 1 pour l'ensemble du personnel dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 ;
- 1 par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50.

Article 9

Comités d'entreprise

Se référer à la législation en vigueur.

Article 10

Education ouvrière et formation syndicale

Se référer aux textes légaux.

Chaque société signataire en fonction de sa politique de formation passera des accords spécifiques avec les délégués du personnel et syndicaux.

Article 11

Droit d'expression des salariés

1) Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

2) Les opinions émises dans le cadre du droit défini ci-dessus par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail, il est payé comme tel.

Article 12

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 :

- six représentants des employeurs,
- six représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi celles ayant participé à la négociation de l'accord professionnel.

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

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois, le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu par la législation en vigueur.

Article 13

Personnel visé

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

- employés - ouvriers - chauffeurs
- cadres techniques - cadres de commandement

Article 14

Apprentissage

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

Article 15

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies à l'article 13, 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 de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (article 20 du présent accord). Au cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'employé sera réintégré dans son ancien poste.

Formation Promotionnelle :

1. 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 échelon 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 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 échelon, 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 formation 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 16

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 :

- techniques nouvelles, notamment traitement de l'information, automatisation, ...
- comptabilité.
- qualité,
- vente,
- sécurité,
- communication.

La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen annuel au sein de l'entreprise, entre la direction et le comité d'entreprise s'il existe ou, à défaut, les délégués du personnel.

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

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

Article 17

Mutation professionnelle

1. Dans le cas où une entreprise serait amenée à modifier son organigramme, l'employeur s'engage à en informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans un délai de un mois précédant l'application de ces mesures. Il devra s'efforcer dans tous les cas où il y aurait nécessité de formation aux nouveaux postes, de former le personnel muté.

2. Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un agent entraînant son affectation, à un emploi d'une classification inférieure, notification écrite est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

3. A dater de la notification de la mutation, l'intéressé dispose d'un délai de deux semaines pour accepter ou refuser.

4. Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait ni de l'intéressé, ni de l'employeur mais ce dernier devra verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

5. Dans le cas d'acceptation, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant égal à la différence entre son ancienne et sa nouvelle rémunération pendant une durée de trois mois.

Article 18

Modification de situation en cours de carrière

1. En cas de modification d'une clause non substantielle de situation d'un salarié (quelque soit sa catégorie professionnelle) celui-ci pourra consulter le délégué du personnel de son secteur pour la recherche d'une solution adéquate.

2. En cas de modification d'une clause non substantielle de situation d'un salarié (quelque soit sa catégorie professionnelle et ce, malgré l'intervention de l'organisme syndical ou de l'autorité compétente (l'inspection du travail) sauf faute grave, celui-ci bénéficiera s'il quitte l'entreprise, des dispositions du présent accord professionnel en matière de préavis, d'heures d'absence pour recherche d'un nouvel emploi et d'indemnité de congédiement.

On entend par modification d'une clause non substantielle de situation (paragraphe 2) l'affectation à un poste différent de celui dont le salarié était jusque là titulaire, n'entraînant pas une diminution de salaire.

Article 19

Embauche

Se référer à la législation en vigueur.

Article 20

Confirmation d'engagement

1. Tout salarié recevra au moment de son engagement notification écrite de sa classification d'emploi, du coefficient correspondant à cette classification, de son salaire minimal horaire, ou de ses appointements mensuels minimaux correspondant à la durée et des conditions de la période d'essai et des éléments de sa rémunération.

2. Il recevra également :

- un exemplaire du présent accord professionnel accompagné des Annexes I et II "Classification des Emplois".
- un exemplaire du règlement intérieur et de sécurité en vigueur.
- il lui sera également indiqué la ou les caisses complémentaires de retraite auxquelles est affiliée la Société pour la catégorie de l'intéressé.

3. En cas de modification d'un des éléments prévus au paragraphe 1, notification écrite sera également faite à l'intéressé eu moment de cette modification.

A l'occasion d'un changement de catégorie, l'intéressé sera averti par une note officielle.

Article 21

Contrats à durée déterminée

Il est convenu d'appliquer les textes légaux en vigueur.

Article 22

Période d'essai

1. L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve sera indemnisé sur une base correspondant au taux minimum de l'emploi.

2. Durée de la période d'essai :

- deux semaines légales pour le personnel de la catégorie E1 à E4.
- un mois pour le personnel de la catégorie E5 à E8.
- trois mois pour les cadres (maîtrise, commandement).

3. Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail avec un préavis de deux heures, pour le personnel de la catégorie E1 à E4, deux semaines pour le personnel des catégories E5 à E8, un mois pour les cadres (maîtrise, commandement). Les préavis ci-dessus sont réciproques et ne peuvent en aucun cas, à partir de la rupture du contrat, excéder la durée d'essai stipulée au paragraphe 2.

4. Si le travailleur effectue un stage avant le commencement de son service, ce stage ne saurait être confondu avec la période d'essai

Article 23

Durée du travail

Se référer à la législation en vigueur.

Dans tous les cas un repos hebdomadaire de 24 heures doit être accordé à chaque salarié.

Article 24

Heures supplémentaires

Les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée hebdomadaire du travail définie au premier alinéa de l'article 43 de l'accord interprofessionnel territorial ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de :

- 25% pour les 6 premières heures,
- 50% au-delà.

Les heures de travail effectuées les dimanches et les jours fériés bénéficieront d'une majoration de 75%.

Les heures de travail accomplies entre 20 heures et 4 heures du matin pour travaux exceptionnels seront majorées de 100%.

Les heures de travail effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés bénéficieront des majorations réglementaires indiquées ci-dessus, sans pour autant cesser de rentrer dans le décompte de la durée hebdomadaire du travail ; ceci ne concerne pas le personnel posté dans le cadre de son horaire de travail défini.

Toutefois, le taux de majoration prévu ne pourra en aucun cas dépasser 100%.

Les heures supplémentaires se décomptent toujours sur la base de la semaine.

Pour les salariés à solde mensuelle, la base horaire de calcul des heures supplémentaires est fixée au 1/169^{ème} du salaire mensuel, pourcentage du maintien du pouvoir d'achat, prime d'ancienneté comprise. C'est à cette base que s'ajoutent les majorations prévues dans le présent article.

En cas de fête légale chômée, les employés rémunérés au mois ne peuvent subir de ce fait d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû être normalement effectuées le jour chômé. Au cas où les heures perdues pour fête légale seraient récupérées, les heures de récupération seront payées au taux normal, en sus du salaire mensuel habituel.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires, les horaires d'ouverture des établissements sont fixés par le règlement intérieur après avis des délégués du personnel. Tout changement d'horaire devra être soumis pour avis aux délégués du personnel.

Dans l'éventualité où l'employeur envisagerait la récupération des heures perdues suivant des modalités différentes de celles fixées par les règlements, il serait dans l'obligation d'obtenir l'accord des délégués du personnel de son entreprise.

Les heures supplémentaires de travail ouvrent le droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20% du temps de travail accompli au-delà de 42 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit sur simple demande de l'employeur est fixé à 200 heures par an.

Article 25

Appréciation du droit au congé payé

Le droit au congé annuel est acquis par chaque intéressé après un an de travail effectif à raison, de 2 jours $\frac{1}{2}$ ouvrables ou 2-1/12 jours ouvrés par mois. Le calcul des droits aux congés payés en fonction du nombre de jours travaillés ou assimilés sera conforme au tableau en annexe 3. Sont considérés comme jours ouvrés tous les jours de la semaine à l'exception du samedi et du dimanche.

Il est convenu que les droits aux congés cumulés resteront acquis à la signature du présent accord.

1. Durée des congés:

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt et un jours ouvrés sauf accord entre employeurs et salariés.

2. Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la législation en vigueur ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences pour cause de maladie pour une durée totale inférieure ou égale à trois mois au cours de la période de référence. Cette franchise ne jouera que dans la mesure où l'intéressé aura effectivement travaillé pendant au moins un mois au cours de la période de référence ;
- les absences pour participation à des missions organisées par les pouvoirs publics ;
- les absences pour congés d'éducation définis par l'article L.451-1 du droit du travail ;

N.B : Se référer aux articles Lp 126-20 à Lp 126-23 et R. 126-4 et R. 126 6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

- les périodes de congé en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse régies par l'article L.225-1 du droit du travail ;
- le temps de repos compensé, défini dans le présent accord ;
- congés exceptionnels pour événements familiaux, tels que définis par le présent accord ;

- toutes les périodes d'absence ou de congés légaux du présent accord et de la législation en vigueur.

3. L'exercice du droit au congé payé annuel ne pourra excéder l'année suivant celle ouvrant droit au congé sauf en cas d'autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés défini ci-après.

4. Il doit être accordé au minimum à chaque travailleur ayant acquis du congé un repos d'une durée continue de 10 jours ouvrés chaque année, la durée du congé pouvant être pris en une seule fois ne devant pas excéder 21 jours ouvrés sous réserve des dispositions du paragraphe 5.

5. Afin de tenir compte des conditions géographiques et climatiques du Territoire de la Nouvelle-Calédonie, il est admis que la jouissance du congé puisse être reportée dans la limite de trois années sous réserve du respect des prescriptions suivantes :

- un minimum de 10 jours ouvré pris annuellement ;
- la demande doit être formulée par écrit par le travailleur et être effectuée antérieurement à l'ouverture du droit au congé ;
- l'accord des parties doit être stipulé clairement par écrit.

6. Les congés pourront être fractionnés au maximum par journées entières pour la durée supérieure aux 10 jours ouvrés de congés continus.

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

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

La période est arrêtée par le chef d'entreprise après avis s'il existe, du comité d'établissement ou des délégués du personnel et doit être communiqué aux salariés au minimum deux mois avant leur départ et affiché dans les lieux de travail.

Il est entendu que l'accord mentionné ci-dessus, devra être conclu au moins un mois avant la date du départ en congé des intéressés à l'exception des cas particuliers ou exceptionnels.

Article 26

Congés exceptionnels pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènement familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Mariage du salarié : 4 jours
- Naissance d'un enfant : 3 jours
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Décès du conjoint : 4 jours
- Décès du père, mère : 4 jours
- Décès d'un enfant : 4 jours
- Décès des beaux-parents : 1 jour
- Décès d'un frère, d'une sœur : 1 jour

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif, et n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Article 27

Date de départ en congé

L'ordre de départ en congé fera l'objet d'un accord entre employeur et salarié, compte tenu des nécessités du service.

Il est entendu que l'accord mentionné ci-dessus, devra être conclu au moins un mois avant la date du départ en congé des intéressés à l'exception des cas particuliers ou exceptionnels.

Article 28

Indemnité de congé ou allocation de congé

1. L'indemnité afférente au congé déterminé sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

Pour les congés d'une durée supérieure, l'indemnité est déterminée conformément à cette règle et proportionnellement à la durée effective du congé.

2. L'indemnité de congé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

3. Le travailleur peut sur sa demande obtenir que l'allocation lui soit versée intégralement au moment de son départ en congé.

4. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant un an, une indemnité correspondant au nombre de journées de congé acquis sera versée au travailleur.

5. Pour faciliter le décompte des jours de congés payés acquis, chaque employeur décomptera les congés en année calendaire.

Article 29

Congés de maladie

Les absences justifiées par une incapacité, résultant de maladie ou d'accident hors service, dûment constatées par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sous réserve que l'absence soit notifiée à l'employeur dans la 1ère journée d'absence et qu'elle soit justifiée par un certificat médical sous 48 heures.

Pendant la durée de ces absences, les travailleurs auront droit à leur salaire sur les bases suivantes :

- Pendant la période d'essai : néant
- De la fin de la période d'essai jusqu'à un an de présence : 1 mois à plein salaire.

- De 1 à 3 ans : 1 mois à plein salaire plus 1 mois à demi-salaire.
- De 3 à 5 ans : 2 mois à plein salaire plus 1 mois à demi-salaire.
- De 5 à 10 ans : 2 mois à plein salaire plus 2 mois à demi-salaire.
- De 10 à 15 ans : 3 mois à plein salaire plus 2 mois à demi-salaire.
- De 15 à 20 ans : 3 mois à plein salaire plus 3 mois à demi-salaire.
- 20 ans et au-delà : 4 mois à plein salaire : plus 4 mois à demi-salaire.

Les prestations figurant au tableau ci-dessus, représentent la totalité des salaires de maladie qui peuvent être payés à l'employé au cours de la même année de présence dans l'entreprise, la période de référence étant chaque fois déterminée à partir du premier jour de la nouvelle incapacité.

Sur présentation d'un certificat médical attestant la maladie d'un enfant en bas âge, la mère pourra, sur quota de congé-maladie, bénéficier d'absences ne pouvant excéder 15 jours par année.

Article 30

Rappel pendant le congé

1) Le rappel pendant les congés ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel.

Le salarié rappelé, conservera intégralement le bénéfice de son allocation congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il pourra bénéficier, lors du congé suivant, d'une prolongation égale au nombre de jours perdus par suite du rappel, suivie d'un supplément égal à la moitié des jours perdus.

2) Si le salarié séjourne, au moment de son rappel, dans une localité autre que celle de son domicile, la durée de son voyage aller et retour sera ajoutée à celle de son congé et les frais y afférents lui seront remboursés.

Article 31

Congés spéciaux

1) Pour soins aux enfants :

Il sera accordé aux mères de famille ou aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants, suivant certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non-payés pouvant atteindre deux mois pour soigner un enfant gravement malade. Ces dispositions seront étendues aux salariés appelés à soigner leur conjoint en cas de maladie grave.

2) Congé pour sortie hors du Territoire (voyage) :

Des congés non-payés pouvant atteindre deux mois peuvent être accordés à l'employé qui en fait la demande.

Article 32

Ancienneté

1) On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

2) Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la législation ;
- la durée des interruptions pour :
 - périodes militaires obligatoires ;
 - maladie, accident ;
 - maternité ;
- les congés payés annuels ou congés de courte durée résultant d'un accord entre les parties ;
- les absences pour participation à des missions organisées par les pouvoirs publics ;

- le temps passé dans une autre entreprise, adhérant à la présente convention, lorsque la mutation a lieu sur instructions du premier employeur et avec l'accord du second.

3. Dans le cas de :

- service militaire obligatoire ;
- licenciement ;
- congés facultatifs ;

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

Toutefois, si le salarié a été, sur sa demande, réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service militaire obligatoire, le temps passé à ce service sert exceptionnellement assimilé à un temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

4. Lorsque le salarié quitte l'entreprise de son propre gré et est réembauché par la suite, soit sur sa demande soit sur proposition de l'employeur, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, sous réserve qu'à son départ, l'intéressé ait eu au moins cinq années d'ancienneté.

Article 33

Prime d'ancienneté

1) Il est attribué aux salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté, une prime déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Cette prime est calculée sur le salaire correspondant à la classification du salarié, augmenté éventuellement des majorations en pourcentage ou en points d'indices prévus dans le présent accord. Cette prime sera calculée selon les taux ci-dessous :

- 3 pour cent à partir du 37ème mois effectif de travail,
- plus 1 pour cent par année à partir de la 4ème année jusqu'à la 25ème année incluse.

2) La durée du service sera décomptée à partir du 1er du mois le plus proche du mois de l'embauche.

Article 34

Mutation temporaire et remplacement

Lorsque la direction d'un établissement est conduite à affecter momentanément des employés à un emploi ou une fonction différente de l'emploi ou de la fonction habituelle, ces employés conserveront leur rémunération personnelle, cette affectation temporaire ne peut dépasser la période continue de 3 semaines calendaires.

Toutefois, lorsque l'emploi ou la fonction, temporairement confié et correspondant à une qualification supérieure à celle de l'employé affecté dépasse une période continue de 3 semaines calendaires, l'employé muté temporairement bénéficiera pendant cette période des avantages et de la rémunération afférents au nouvel emploi. Quand son détachement cessera, l'employé retrouvera immédiatement ses anciennes conditions de salaire.

Article 35

Travaux par poste

1. On appelle travailleur posté, tout salarié travaillant d'une seule traite, isolément ou en équipe, en dehors du cadre de l'horaire normal de jour de l'établissement.
2. On entend par travail en équipes successives, l'organisation du travail par équipes couvrant partiellement ou en totalité les vingt-quatre heures, temps d'astreinte comprise, mais comportant une interruption hebdomadaire de travail partielle ou totale, en particulier les dimanches et jours fériés.
3. On appelle service continu, l'organisation du travail qui consiste à placer un certain nombre d'équipes successives dans le cadre d'une journée de vingt-quatre heures sans qu'il y ait d'arrêt de la production au cours de la semaine, y compris le dimanche et jours fériés.
4. Les ouvriers, employés, agents de maîtrise ou assimilés travaillant en service continu, percevront une prime d'un montant égal à 30 pour cent du salaire minima de leur catégorie, augmenté des différents paramètres qui composent habituellement leurs appointements ; ce paragraphe est applicable sous réserve qu'il n'y ait que deux équipes successives assurant le service continu.
5. Dans les mêmes conditions que ci-dessus, mais dans le cas où trois équipes (3/8) assurent le service continu, le montant de la prime sera égal à 18 pour cent.

6. Pour ceux qui travaillent en équipes successives couvrant en totalité les vingt-quatre heures, mais comportant une interruption les dimanches et jours fériés, la prime sera égale à 10 pour cent du salaire de leur catégorie, augmenté des différents éléments qui composent habituellement leurs appointements.

7. Les primes de quart et de poste de ce présent article sont attribuées pour chaque heure de travail effectif mais n'entrent pas dans le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Article 36

Indemnité de panier

Les travailleurs effectuant au moins 5 heures de travail de nuit bénéficient de la prime de panier.

Les travailleurs exécutant au moins 3 heures de travail en plus de leur journée bénéficient de la prime du panier.

Le montant de la prime de panier est fixé à 1200 francs - indice à la consommation - et sera affecté d'un coefficient égal à la variation de l'indice de la consommation (alimentation) paraissant au journal officiel chaque année.

Article 37

Déplacements

1) Le déplacement d'un salarié pour le service de l'entreprise sur l'ordre de l'employeur ou de son représentant, donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- les frais de voyage par moyen de transport en commun qui s'imposerait, ou indemnité kilométrique s'afférente au moyen de locomotion propre du salarié (voiture personnelle).
- les frais de séjour (hôtels, repas, etc....).

2) Les heures de trajet s'inscrivant dans l'horaire normal de l'entreprise sont payées comme des heures de travail effectif.

Article 38

Changement de résidence

Tout changement de résidence, proposé par l'employeur pour les besoins du service et accepté par le salarié intéressé, donnera lieu au remboursement des frais de voyage pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi qu'au remboursement des frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.

Les employeurs s'efforceront de faciliter le relogement du personnel muté.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas un motif valable de congédiement, sauf impossibilité de maintenir l'intéressé à son poste ou de lui assurer un autre emploi lui permettant de conserver sa résidence actuelle.

Article 39

Déplacements par véhicule appartenant au salarié

1) Dans le cas où, après accord préalable de l'employeur, un salarié est amené à utiliser pour les besoins du service un véhicule lui appartenant, les frais engagés par lui à cette occasion feront l'objet, sauf convention particulière, d'une indemnisation de l'employeur.

2) Les conditions de cette indemnisation déterminées en accord avec le salarié tiendront compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence, d'huile et pneumatiques ainsi que des frais d'assurance.

Article 40

Arrêts de travail indépendant de la volonté du salarié

1) En cas d'accident matériel entraînant un arrêt de travail dans l'établissement, toute journée commencée sera intégralement payée.

2) Les salariés non prévenus de cet arrêt de travail se présentant normalement au travail et ne pouvant le prendre effectivement, recevront une indemnité égale à une demi-journée de salaire.

Article 41

Préavis

Sous réserve, le cas échéant, de stipulations du contrat individuel plus favorables, les engagements réciproques peuvent prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour elles d'observer le préavis ci-après, sauf pendant la période d'essai (se référer à l'article 22, paragraphe 3) ou au cas de faute lourde.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois en ce qui concerne les ouvriers et employés payés au mois ;
- 2 mois en ce qui concerne les ouvriers et employés payés au mois ayant plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois en ce qui concerne les cadres techniques et les cadres de commandement.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, l'agent est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour chercher un emploi. Les heures sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'agent.

A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être cumulées pour la fin de la période de préavis. Les heures d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'agent.

Article 42

Licenciement collectif

1) Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'établissement susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à prévenir ce licenciement ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

2) L'ordre de licenciement devra être établi compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille. Cet ordre n'est pas préférentiel.

Article 43

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement dans les conditions prévues aux articles 41 et 42, tout salarié licencié après un an de présence dans l'entreprise recevra une indemnité distincte du préavis. Aucune indemnité n'est due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- - 13 mois à 5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire
- - de 5 ans à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- - à compter de la 10^{ème} année : 3 mois de salaire
- -50% du salaire mensuel supplémentaire par année au-delà de la 10^{ème} année jusqu'à un maximum de 12 mois de salaire.

Les appointements pris en considération pour le calcul de l'indemnisation de licenciement sont ceux du dernier mois, correspondant à l'horaire habituel de travail de l'établissement.

Dans le cas où un salarié licencié serait réengagé et ferait l'objet d'un nouveau licenciement, il percevrait une indemnité égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'indemnité totale et celle correspondant à l'ancienneté qui a donné lieu au calcul de la première indemnité de licenciement.

Article 44

Indemnité de départ à la retraite

L'âge de départ normal à la retraite est de 60 ans.

Le salarié qui partira à la retraite à l'âge normal et ayant accompli 10 années de service minimum dans l'entreprise, bénéficiera d'une indemnité de 3 mois de salaire calculée sur la moyenne de 3 derniers mois.

Au-delà de 10 ans l'indemnité sera égale à :

- 15 ans	4 mois
- 20 ans	5 mois
- 25 ans	6 mois

- 30 ans	7 mois
- 35 ans	8 mois
- 40 ans	9 mois

Le travailleur quittant en période intermédiaire bénéficiera de cette indemnité au prorata de l'ancienneté acquise décomptée au mois, soit 1/60^{ème} supplémentaire pour chaque mois s'insérant dans la tranche intermédiaire.

Article 45

Décès

1. Dans le cas où un salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté venait à décéder prématurément, son conjoint (marié, concubinage notoire), ses enfants mineurs ou poursuivant leur scolarité, recevraient une indemnité égale à celle qu'aurait perçu le salarié en cas de départ à la retraite à l'âge normal, avec l'ancienneté acquise au moment de son décès.

2. En cas de dispositions plus favorables offertes ou agréées par l'entreprise ainsi que par le salarié, le paragraphe 1 ci-dessus n'est pas appliqué.

Article 46

Départ à la retraite anticipée

1) A partir de 55 ans et à condition d'avoir accompli au moins 10 ans de service dans l'entreprise, tout départ en retraite anticipée devra, obligatoirement, faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Les parties devront respecter l'article 41 concernant le préavis.

2) Le salarié qui partira en retraite anticipée entre 55 et 60 ans verra son indemnité calculée de la façon suivante:

- 55 ans indemnité acquise plus 2 mois par 5 ans, limite totale 15 mois,
- 56 ans indemnité acquise plus 80% (2 mois par 5 ans), limite totale 15 mois,

- 57 ans indemnité acquise plus 60% (2 mois par 5 ans), limite totale 15 mois,
- 58 ans indemnité acquise plus 40% (2 mois par 5 ans), limite totale 15 mois,
- 59 ans indemnité acquis plus 20% (2 mois par 5 ans), limite totale acquise 15 mois.

La limite totale indiquée concerne l'indemnité totale que pourra recevoir le salarié lors de son départ à la retraite.

Article 47

Priorité de réemploi

Le personnel licencié en raison de suppression d'emploi ou par suite de licenciement collectif consécutif à une réduction d'activité de l'établissement aura priorité de réemploi dans un emploi de même nature.

Cette priorité jouera pendant un an à compter du licenciement. Si l'intéressé convoqué par lettre recommandée ne répond pas à la première convocation, il perdra, de ce fait, son droit à la priorité.

Article 48

Gratification de fin d'année

Une gratification de fin d'année sera distribuée annuellement par l'employeur, le total de ces gratifications étant égale à la masse salariale du mois précédent hors primes, heures supplémentaires et autres, mais à effectifs constants.

Son mode de répartition pourra être déterminé par accord d'établissement.

Article 49

Avantages en nature

Les avantages en nature tels que la nourriture, le logement ou les accessoires dont le personnel pourrait bénéficier ne sont pas déductibles du salaire réel de ce même personnel.

Article 50

Régime complémentaire de retraite du personnel non cadre

L'affiliation d'un régime complémentaire de retraite du personnel ouvrier et employé pourra faire l'objet d'un accord au sein de chaque entreprise.

Article 51

Classement des salaires

Huit catégories (échelles) seront créées (E1 à E8). Pour tenir compte du rendement dans la catégorie professionnelle des échelons seront créés :

- quatre pour l'échelle 1,
- quatre pour les échelles 2 à 3,
- trois pour les échelles 4 à 7,
- cinq pour l'échelle 8.

5 points d'indice (de classification salariale) sépareront chaque échelon. Une annexe fixera les dispositions particulières aux classifications ci-dessus mentionnées.

Article 52

Détermination du salaire

a) Pour les travailleurs à solde mensuelle, le salaire est celui qui correspond à une durée de travail de 39 heures par semaine, ou à une durée considérée comme équivalente par les Arrêtés réglementaires. Ce salaire est établi forfaitairement en tenant compte que les fêtes légales ne peuvent entraîner de réduction de salaire. Lorsque le temps de travail est supérieur à la semaine légale ou aux équivalences réglementaires, les appointements bénéficieront des majorations pour heures supplémentaires, le tarif horaire de base étant fixé au 169^{ème} du salaire mensuel.

b) Le salaire réel de l'employé (quel que soit sa catégorie) comprend les éléments suivants :

1. Salaire de base supérieur ou égal au minima de la classification. (Indice de la Classification multiplié par la valeur du point).

2. Prime d'ancienneté calculée suivant les dispositions de l'article 33 de la présente convention.

c) La valeur du point et le salaire de base varieront en fonction des augmentations générales pour maintien du pouvoir d'achat négocié trimestriellement ou en fonction des augmentations au mérite.

► **Titre II - Cadres techniques - Cadres de commandement**

Article 53

Domaine d'application

Le présent chapitre règle les rapports entre les employeurs et les cadres des deux sexes des entreprises pétrolières.

Article 54

Avantages acquis

Le présent chapitre ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à titre individuel ou collectif.

Article 55

Amendement

Des amendements pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières se rapportant soit aux diverses catégories professionnelles, et aux conditions de rémunération, soit aux branches commerciales connexes, soit à certaines questions qui n'auraient pas été accordées lors de l'établissement de cet accord professionnel.

Article 56

Engagement

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas une définition prévue dans la classification d'emplois, il sera procédé par accord entre les parties à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Article 57

Modification de situation en cours de carrière

Se référer aux articles 17 et 18.

En cas de modification de situation non acceptées par le cadre, sauf faute grave, celui-ci bénéficiera s'il quitte l'entreprise, des dispositions de la présente convention en matière de préavis, d'heure d'absence pour recherche d'un nouvel emploi et d'indemnité de congédiement.

Pour l'application du présent article, on entend par modification de situation l'affectation d'un indice hiérarchique de situation inférieure à celui dont le cadre était jusque là titulaire entraînant une diminution de salaire.

Article 58

Promotion

En cas de création ou de vacance de poste, l'employeur fera appel de préférence aux cadres en place, possédant l'ensemble des aptitudes requises pour le poste à pourvoir. Les cadres seront informés des emplois vacants ou à créer.

Lors d'une promotion intervenant dans les conditions définies à l'alinéa précédent, le cadre sera soumis à une période d'essai d'une durée de trois mois. Si cet essai ne devait pas s'avérer concluant, la réintégration dans l'emploi antérieur ou un emploi équivalent ne saurait être considérés comme une rétrogradation.

Le cadre ayant assuré avec compétence pendant trois mois continus l'intérim de ses nouvelles fonctions sera dispensé de la période d'essai, sous réserve que l'intérim ait eu lieu dans les deux années précédant la date d'affectation à l'emploi vacant.

En cas de promotion, les appointements effectivement prévus sur une base de 39 heures ne peuvent être inférieurs à ceux antérieurement perçus dans le précédent emploi.

Article 59

Perfectionnement

Les entreprises s'efforcent de faciliter aux cadres l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la passation des examens dans le Territoire ou ailleurs.

Article 60

Nature des appointements

Les cadres des entreprises signataires sont appointés exclusivement au mois sur la base de 39 heures par semaine.

Article 61

Taux de classement

Se référer à la classification des emplois de l'industrie du pétrole de Nouvelle-Calédonie (Titre III).

Article 62

Intérim

Dans le cas où un cadre est appelé à remplacer plus de deux mois un cadre d'une catégorie supérieure ou assurant le service de ce dernier, il reçoit une indemnité de fonction égale à 60 % de la différence entre le taux de classement du cadre remplacé et son propre taux, augmenté des éléments composant le salaire.

Article 63

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Se référer à l'Article 26.



Article 64

Maladie et accidents hors service

Les absences résultant de maladie et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le cadre bénéficiera, pendant ces absences des indemnités suivantes, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

- avant deux mois de présence : Néant

- - de 2 mois à 1 an : 1 mois à plein salaire

- - de 1 an à 3 ans : 1 mois à plein salaire
: 2 mois à demi-salaire

- - de 3 ans à 5 ans : 2 mois à plein salaire
: 1 mois à demi -salaire

Après 5 ans de présence, le cadre aura droit à 2 mois de plein salaire par période de 5 années de service, dans la limite maximale de dix mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un cadre au cours d'une année, la durée totale de congé donnant droit à une indemnité ne peut dépasser celle des périodes fixées par le barème ci-dessus.

Article 65

Indisponibilité de longue durée

En cas d'indisponibilité de longue durée pour maladie ou accident hors service, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre dans les conditions prévues par la loi, celui-ci aura une priorité d'embauche dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison.

Article 66

Indemnité de licenciement

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence continue dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du dernier salaire mensuel perçu par l'agent concerné :

- 25 % pour les cinq premières années,
- 50 % pour la période comprise entre la 6^{ème} et la 10^{ème} année incluse,
- 100 % pour la période s'étendant au-delà de la 10^{ème} année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années.

Toutefois, le total de l'indemnité de licenciement ne pourra excéder :

- 18 mois de salaire pour les cadres I à III.
- 24 mois de salaire pour les cadres IV à VIII.

Dans le cas où un agent licencié serait réengagé et ferait l'objet d'un nouveau licenciement se référer à l'article 43, paragraphe 4.

Article 67

Classement des salaires

Huit catégories (échelles) seront créées (C1 à C VIII).

Pour tenir compte du rendement dans la catégorie professionnelle des échelons seront créés:

- cinq pour la Catégorie C.I,
- neuf pour le Catégorie C.II,
- huit pour les Catégories C.III et C.IV,
- sept pour les Catégories C.V et C.VI,
- six pour la Catégorie C.VII,
- trois pour la Catégorie C.VIII.

10 points d'indice (de classification salariale) sépareront chaque échelon.

Une annexe fixera les dispositions particulières aux classifications d'emplois pour le personnel relevant du présent accord.

Fait à Nouméa, le 13 Août 1986

Représentants des employeurs :

- MOBIL OIL AUSTRALIA LTD
- TOTAL PACIFIQUE
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat Pétrolier Calédonien (U. T. F. O.)

▶ ANNEXE 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Titre 1 : Employés - Ouvriers (E1 - E2 - E3 - E4 - E5 - E6 - E7 - E8)

Titre 2 : Cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I - C.II - C.III)

Titre 3 : Cadres de commandement (C.IV - C.V - C. VI - C. VII - C. VIII - Hors échelle)

Valeur du point d'indice fixée au 1er Juillet 1986 = 988 F

La valeur du point d'indice fera l'objet de révision d'accord partie trimestriellement.

▶ Titre 1 – Employés –ouvriers

Catégorie 1 - Indice 100 - 105 - 110 – 115

Travailleur exécutant des tâches élémentaires ne nécessitant ni connaissance professionnelle, ni adaptation.

Ouvriers/Ouvrières:

- femme de ménage,
- coursier, manœuvre ordinaire affecté à des travaux de balayage de cour ou d'atelier, de désherbage, de manipulations diverses et travaux légers.

Echelon A - Ayant moins de 6 mois de présence dans l'entreprise.

Echelon B - Ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise.

Echelon C - Ayant plus de 12 mois de présence dans l'entreprise.

Catégorie 2 - Indice 120 - 125 - 130 - 135

Travailleur chargé d'effectuer des travaux simples mais exigeant une certaine attention ou de gros efforts physiques.

Classification Ouvriers/Ouvrières - Manœuvre spécialisé

- gardien permanent de bureaux - veilleur de nuit ou de jour sans ronde.
- manœuvre chargé du nettoyage, du bouchonnage, du capsulage, du débosselage sommaire des fûts.
- manœuvre chargé du décaissage, de la décalcomanie, de l'étiquetage, du marquage ou peinture de caisses et emballage de l'encaissage, du cerclage.
- manœuvre chargé du triage et de la vérification des bouteilles de gaz liquéfié, manutentionnaire de bouteilles de gaz liquéfié.
- manœuvre préposé au chargement et déchargement de colis bateaux, de wagons et de camions.
- personnel chargé de l'entretien des bureaux.
- personnel chargé de nettoyer les bacs.
- gardien-portier (surveillance de porte sans travaux annexes).
- gardien de dépôts d'hydrocarbures secondaires.
- femme de ménage chargée de gros travaux.

Classification des Employés/Employées :

Employé ayant un minimum d'instruction et occupé à des travaux simples.

- garçon de courses, garçons de bureau sachant lire et écrire.
- employé sur machine simple de bureau telles que ronéographe, machine héliographique, machine à photocopier.
- garçon portier sachant répondre au téléphone.

Catégorie 3 - Indice 140 - 145 - 150 – 155

Classification Ouvriers/Ouvrières - Aides-Ouvriers / Aides-Ouvrières :

Travailleur ne connaissant qu'une partie de la profession, participant à certains travaux, ayant un certain nombre de connaissances lui permettant d'aider directement un ouvrier en exécutant sous ses directives des travaux simples.

- aide-ouvrier d'entretien, tels que : aide-électricien, aide-maçon, aide-menuisier, aide-soudeur, aide-tuyauteur, aide-mécanicien.
- gardien de dépôt d'hydrocarbures principal.
- enfûteur - jaugeur (fûts/bidons).
- aide-peintre pouvant exécuter la peinture à la brosse ou au pistolet, de fûts, tuyauteries ou bouteilles de gaz.
- chargeur de camions-citernes et wagons-citernes, dans les dépôts et entrepôts.
- graisseur de véhicules.
- jaugeur, échantillonneur sur camions citernes et wagons citernes dans les dépôts et entrepôts.
- manœuvre affecté au ravitaillement des avions, dans un aéroport de classe secondaire.
- portier pointeur chargé du pointage des sorties de produits ou contrôlant les allées et venues du personnel dans les dépôts.
- préposé au remplissage et à la fermeture d'emballages de lubrifiants, produits chimiques et hydrocarbures en général.
- préposé à l'emplissage et au pesage de bouteilles de gaz liquéfié.
- manœuvre affecté au chargement ou déchargement de navires d'hydrocarbures (pétroliers ou butaniers).
- jardinier.
- gardien permanent de bureaux avec rondes.
- veilleur de nuit ou de jour avec rondes.

Classification Employés/Employées :

Employés de bureau débutants :

- archiviste-classeur
- huissier
- téléphoniste-standardiste jusqu'à 4 directions.
- tireur de plans.

Catégorie 4 : Indice 160 - 1654 - 170

Classification Ouvriers/Ouvrières

Travailleur exécutant des travaux courants exigeant des connaissances qui ne peuvent être acquises que par une formation professionnelle d'une certaine durée ou la pratique suffisante d'un métier.

- électricien, maçon, mécanicien, menuisier, peintre, soudeur, tuyauteur, classifiés du premier degré.
- mélangeur de fabrication : graisses, huiles, produits chimiques.
- ouvrier d'entretien capable d'interventions simples.
- ouvrier sans CAP, ayant acquis une certaine expérience dans sa spécialité.
- ouvrier d'Exploitation.

Classification des Employés/Employées :

Travailleur effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple tels que inscription de bons de commande, factures, connaissance, tenue de registre, ou classement de documents, etc..., sous la responsabilité d'un supérieur de sa catégorie professionnelle.

- aide-magasinier : employé ayant une expérience du métier, chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références sous la responsabilité d'un magasinier.
- employé de bureau : chargé d'exécuter des travaux simples d'écritures de calcul, de classement, de tenue de fiche, de codification.
- commis aux stocks et commis d'exploitation.
- dactylographe débutante.
- répartiteur de livraisons.
- encaisseur effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il assure le recouvrement.
- téléphoniste-standardiste jusqu'à 4 directions, travaux annexes possibles (dactylographie ou équivalence etc...).
- téléphoniste-standardiste sur poste central à plus de 4 directions.

Catégorie 5 : Indice 170 - 175 - 180

Classification Ouvriers/Ouvrières – Ouvriers Spécialisés / Ouvrières Spécialisées :

Travailleur ayant des connaissances professionnelles certaines, obtenues par une formation technique du niveau du CAP ou ayant une pratique reconnue de son métier, pouvant exécuter les travaux courants de sa spécialité sur de simples directives. Titulaire d'un CAP ou ayant au moins un an de pratique professionnelle ou expérience équivalente.

- électricien maçon, mécanicien, menuisier, peintre ajusteur, etc ... du 2ème degré.
- mélangeur de fabrication des huiles et graisses.
- soudeur à l'arc et autogène du 2ème degré.

Classification Employés/Employées :

Travailleur possédant une certaine technique, chargé d'effectuer sous les directives d'un employé de catégorie supérieure, divers travaux tels que la correspondance simple, le dépouillement de documents, la constitution et la tenue de dossiers simples.

Titulaire d'un CAP ayant au moins un an de pratique professionnelle ou expérience professionnelle équivalente

- Aide de laboratoire : Agent dont l'emploi ne nécessite pas de connaissances techniques spéciales, mais capable de procéder à des travaux simples de laboratoire nécessitant une habileté et une certaine pratique tels que : pesées simples, lecture d'appareils de mesure (thermomètre, manomètre, etc..), détermination des constantes physiques sur des appareils simples (densimètre, viscosimètre, etc...), montage et entretien d'appareils simples.

Fait des calculs élémentaires à partir de formules arithmétiques qui lui sont données.

- vérificateur de factures : est chargé de leur vérification et exactitude.
- opérateur de saisie.
- auxiliaire de comptabilité : Employé spécialisé exécutant dans une comptabilité, la confection des documents de base demandant simplement des connaissances élémentaires de comptabilité.
- dactylographe confirmé - 40 mots/minute avec orthographe et présentation parfaite.
- employé administratif, commercial, contentieux, technique. Employé d'exécution ayant une bonne pratique de sa profession. Rédige une correspondance simple. Relève notamment de cet emploi : l'employé aux services d'arrivages et expéditions, ayant l'expérience du travail, établissement des déclarations en douane.
- magasinier 1er degré - Employé chargé dans un magasin de recevoir, stocker et délivrer des marchandises, responsable de la tenue générale du magasin y compris les livres et les fiches.

- aide-caissier sous la responsabilité d'un caissier.
- sténo/dactylographe débutant : Titulaire du CAP sténo/dactylographe ou du niveau équivalent ayant moins d'un an de pratique.

Catégorie 6 : Indice 180 - 185 - 190

Classification Ouvriers / Ouvrières - Ouvriers Qualifiés / Ouvrières Qualifiées :

Travailleur ayant des connaissances professionnelles confirmées par une longue pratique, capable de travailler seul, de lire un plan, d'exécuter un schéma, de faire preuve d'initiative et d'assurer des responsabilités.

Titulaire d'un CAP après un an de pratique ou expérience professionnelle équivalente.

- monteur mécanicien, dépanneur d'appareils de distribution effectuant des réparations simples sur les éléments de tous les appareils.
- ouvrier qualifié en mécanique générale automobile, électricité, industrielle, etc ..., 3ème degré.
- soudeur toutes positions, tous métaux, 2ème degré.
- électricien, charpentier fer, menuisier ébéniste, tourneur, ajusteur etc..., 3ème degré.
- avitailleur d'aéronefs.

Classification Employés/Employées :

Travailleur chargé d'exécuter suivant des directives précises ou des instructions générales, divers travaux servant à la réalisation d'opérations commerciales, administratives, techniques ou d'exploitation.

- aide comptable : En plus de tâches de tenue de livres, tient et surveille les comptes particuliers notamment ceux des clients dont il ajuste la ou les balances de vérifications.
- caissier auxiliaire - Caissier dépendant d'une caisse principale. Peut éventuellement être chargé de la tenue de caisse d'opérations intérieures.
- employé administratif, commercial, contentieux, technique - Employé d'exécution ayant une grande pratique de sa profession. Rédige une correspondance comportant de plus grosses difficultés, étudie certains dossiers et fait part des conclusions de ces études à son supérieur.

- magasinier 2^{ème} degré - Chargé éventuellement sous la direction d'un chef magasinier ou d'un chef d'établissement, d'assurer les travaux indiqués pour le magasinier 1er degré, mais dans un service de magasin plus important, soit par la diversité des articles ou la nature particulière de ceux-ci, notamment quant la tenue des fiches doit être assurée par deux ou trois employés.
- sténodactylographe confirmé - ayant plus d'un an de pratique de son métier.

Catégorie 7 : Indice 190 - 195 - 200

Classification Ouvriers / Ouvrières - Ouvriers hautement qualifiés / Ouvrières hautement qualifiées :

- monteur-mécanicien - Mécanicien diéséliste - Mécanicien d'entretien - Dépanneur d'appareils distributeurs effectuant toutes les réparations sur les éléments de plusieurs types d'appareils de distribution et réalisant plusieurs types d'installations.
- soudeur arc et (ou) chalumeau toutes positions, tous métaux.
- avitailleur d'aéronefs - Effectuant également les travaux d'entretien et de réparation des installations d'avitaillement sous la responsabilité du chef de quart.

Classification Employés/Employées :

- déclarant en Douane, Aide-transitaire - Employé capable notamment d'établir complètement des déclarations en douane, des liquidations de droit et autres travaux de transit, sous le contrôle d'un transitaire ou d'un Chef de Service responsable.
- chef Magasinier - Ayant sous ses ordres des magasiniers 1er ou 2ème degré, chargé de rassembler les ordres, de surveiller leur exécution correcte, de vérifier la réception des marchandises et la tenue des stocks dont il a la responsabilité d'inventaire.
- comptable-Technicien traduisant en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières. Est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a la charge.
- répartiteur de livraisons chargé de l'organisation des tournées de livraisons dans les meilleures conditions d'expédition possibles. Donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées et suit les livraisons jusqu'à leur destination finale. Encaisse les recettes journalières et est responsable de la caisse.
- secrétaire sténodactylographe débutant, Titulaire du B.E.C. ou du diplôme équivalent ou de niveau équivalent.

- employé polyvalent - Assure le remplacement dans les services de l'entreprise qui relèvent de cette catégorie ou d'une catégorie immédiatement inférieure, d'une façon permanente ou non.

Catégorie 8 : Indice 200 - 205 - 210 - 215 - 220

Classification Ouvriers / Ouvrières - Ouvriers très hautement qualifiés / Ouvrières très hautement qualifiées :

Ouvrier spécialisé chargé de travaux qualifiés, ayant une certaine complexité dont l'exécution exige une habileté reconnue et une expérience particulière du métier, un esprit d'initiative et des connaissances technologiques approfondies dans la pratique.

- monteur-mécanicien - Mécanicien diéséliste - Mécanicien d'entretien - Dépanneur d'appareils distributeurs effectuant toutes les réparations sur les éléments de tous les types d'appareils de distribution et réalisant tous les types d'installation. Dépanneur de véhicule diésel effectuant toutes les réparations sur un moteur diésel y compris réglage et mise au point.
- ouvrier polyvalent assurant les différents remplacements dans la présente catégorie.

Classification Employés/Employées :

Travailleur qui, en plus des qualités réclamées à la Catégorie 7, est amené à effectuer grâce à ses connaissances, des fonctions pouvant comporter des responsabilités particulières.

- programmeur débutant.
- employé qualifié chargé de l'établissement des salaires.
- moniteur réseau - Agent chargé de donner aux gérants ou propriétaires des postes officiels ou station-service, des directives sur les techniques de ventes à la clientèle. Peut éventuellement remplacer ceux-ci.
- secrétaire sténodactylographe confirmé - Ayant une bonne pratique de son métier.
- secrétaire de direction non-titulaire du BSEC ou du brevet de technicien de secrétariat en plus de qualités demandées aux sténodactylographes confirmées et de l'aptitude à répondre éventuellement à des lettres simples, doit avoir une formation et des qualités lui permettant de collaborer avec un directeur. Doit être suffisamment au courant des questions traitées pour pouvoir, dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché, prendre à l'occasion certaines initiatives ou donner certains renseignements en l'absence de cette dernière. Peut être chargé de la tenue de certains dossiers.

- transitaire - qui, en plus des travaux prévus dans la définition de cette catégorie, est chargé d'assurer des contacts avec le service des douanes et d'effectuer toutes opérations et correspondances en matière d'exportation et d'importation de produits pétroliers et chimiques ou matériels divers.
- caissier - Chargé essentiellement de la tenue d'une caisse et responsable des valeurs en caisse. Responsable de la tenue d'un livre de caisse.
- employé polyvalent - Assure le remplacement dans les services de l'entreprise qui relèvent de cette catégorie ou d'une catégorie inférieure, d'une façon permanente ou non.

▶ Titre 2 - Cadres techniques

Les cadres techniques (agent de maîtrise) sont classés dans les différentes catégories déterminées par la classification professionnelle ci-après :

Catégorie I : Indice 220 - 225 - 230 - 235 - 240

Employé ou technicien possédant les aptitudes professionnelles requises pour les postes d'employés qualifiés ou autres postes du même groupe, assure éventuellement des fonctions de commandement sur un ou plusieurs employés ou techniciens non qualifiés. Assure la distribution du travail, le rendement du personnel placé sous ses ordres, le respect de la discipline. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de ce personnel.

Agent d'exploitation commandant, soit directement, soit par l'intermédiaire de responsable, des équipes composées de manœuvres spécialisés, ouvriers spécialisés, est chargé des opérations suivantes :

Réception, mélanges suivant données reçues, conditionnement, livraisons et expéditions de tous les produits ainsi que la mise en œuvre des moyens propres à les assurer et de toutes les opérations annexes y compris la sécurité.

- chef de poste aviation sur un aéroport de classe secondaire ayant un passage inférieur à 15.000 m3/an.
- programmeur (1er degré).
- contremaître d'exploitation 1er degré ou ayant une expérience professionnelle équivalente.
- contremaître d'entretien.
- chef de dépôt, de classe secondaire ou ayant un passage inférieur à 15.000 m3/an.

- contremaître Transport.
- secrétaire de direction, titulaire du BTS Secrétariat (équivalent D.U.T.)
- comptable titulaire du BSEC, ou ayant une expérience professionnelle équivalente.
- caissier expérimenté, chargé essentiellement de la tenue d'une caisse et responsable des valeurs en caisse. Responsable de la tenue d'un ou de plusieurs comptes bancaires, émission de chèques, établissement des documents de comptabilisation.
- chef de quart d'un poste d'avitaillement d'aéronefs sur un aérodrome de classe internationale.

Catégorie II : Indice 240 - 245 - 250 - 255 - 260 - 265 - 270 - 275 - 280

Employé ou technicien possédant des aptitudes requises pour les postes d'employés qualifiés ou autres du même groupe : assure éventuellement les fonctions de commandement sur un ou plusieurs employés ou techniciens qualifiés, assure la distribution du travail, le rendement du personnel placé sous ses ordres, le respect de la discipline. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de ce personnel.

- chef de poste aviation sur un aérodrome de classe internationale ayant un passage supérieur à 15 000 m³/an.
- programmeur (2^{ème} degré).
- contremaître d'exploitation du 2^{ème} degré ou ayant une expérience professionnelle équivalente.
- instructeur de vente de station-service, chargé de la formation des gérants et du contrôle de la gestion des points de vente.
- assistant de ventes débutant, ou attaché commercial, chargé du contrôle des ventes sous la supervision d'un chef de service.
- responsable ou chef de monteurs, mécaniciens, dépanneurs d'appareils distributeurs ayant une grande expérience et une haute compétence dans ce domaine, supervisant toutes réparations sur tous les types d'appareils et les installations à réaliser ou réparer.
- chef de section comptable, administrative, juridique ou d'exploitation.

Catégorie III : Indice 280 - 290 - 300 - 310 - 320 - 330 - 340 - 350

Employé ou technicien possédant des aptitudes pour des postes d'employés qualifiés ou autres postes du même groupe.

Assure éventuellement les fonctions de commandement sur un ou plusieurs ouvriers hautement qualifiés ou sur un agent de maîtrise de la catégorie C.I.

Assure pleinement ses responsabilités vis-à-vis de son supérieur.

Assure la distribution du travail, le rendement du personnel placé sous ses ordres, le respect de la discipline. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de ce personnel.

- comptable principal : chargé de toute la supervision d'un service défini sous le contrôle de son supérieur (de la catégorie C.IV au moins) et ayant une connaissance parfaite de tous les éléments ou facteurs relevant de ses charges.
- analyste programmeur.
- contremaître d'exploitation 3^{ème} degré, ou ayant une expérience professionnelle équivalente.
- agent technique d'exploitation.
- assistant de ventes ou attaché commercial, ayant au moins deux années d'expérience professionnelle, chargé du contrôle des ventes, sous la supervision d'un chef de service.

► Titre 3 - Cadres de commandement

Personnel répondant aux conditions suivantes :

Possédant une sérieuse formation technique, administrative, juridique, commerciale, comptable ou financière.

Ses connaissances peuvent être attestées par un diplôme d'enseignement supérieur, confirmant habituellement un niveau reconnu ou acquis par des efforts personnels de formation ou une expérience professionnelle étendue équivalente.

A divers degrés, il est pourvu de qualité de conception, de précision, d'autorité pour remplir des fonctions de précision, d'organisation, de gestion et de contrôle.

Ses attributions peuvent donc être soit d'étude, soit de commandement, soit de gestion. Il a naturellement pour mission de tirer la meilleure efficacité du personnel placé sous son autorité et, à ce titre, il contribue à la formation.

La rémunération d'un cadre comprend les dépassements d'horaire résultant naturellement de sa fonction.

Catégorie IV : Indice 370 - 380 - 390 - 400 - 410 - 420 - 430 - 440

- chef d'installation terminale assumant le commandement d'au moins un cadre technique.
- chef de secteur responsable de toutes les opérations intégrales de ventes d'un secteur ou dans une classe de marché assumant les fonctions de commandement sur au moins un cadre technique et plusieurs employés ou ouvriers hautement qualifiés et dépendant soit d'un chef de service réseau ou consommateur ou d'un chef de ventes.
- chef d'un service de comptabilité, administrative, juridique, commerciale ayant au moins un agent de maîtrise (cadre technique) et 1 à 6 employés qualifiés sous ses ordres.
- adjoint ou assistant exploitation assurant une fonction de commandement sur un ou plusieurs cadres techniques.

Catégorie V : Indice 440 - 450 - 460 - 470 - 480 - 490 - 500

- chef d'installation terminale assumant les fonctions de commandement sur au moins un cadre de catégorie C.IV et éventuellement plusieurs cadres techniques (C.I, C.II, C.III).
- chef de secteur responsable de toutes les opérations de vente d'un secteur déterminé et décentralisé, assumant les fonctions de commandement sur au moins un cadre de catégorie C.IV et éventuellement plusieurs cadres techniques (C.I, C.II, C. III) et dépendant d'un chef de service réseau ou consommateur ou d'un chef de vente.
- chef d'un service de comptabilité, administrative, juridique, commercial du personnel ou exploitation ayant au moins un cadre technique de catégorie IV sous ses ordres.
- chef de projet ou chef d'un centre de traitement par informatique (ordinateur) assumant les fonctions de commandement sur un cadre de catégorie C.IV et éventuellement sur plusieurs cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I, C.II, C.III).
- ingénieur chef de bureau d'études ou ingénieur adjoint d'un chef de service technique.
- adjoint ou assistant exploitation, assumant les fonctions de commandement sur au moins un cadre de la catégorie C.IV et éventuellement sur plusieurs cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I, C.II, C.III).

Catégorie VI : Indice 500 - 510 - 520 - 530 - 540 - 550 - 560

- chef d'une installation terminale, assumant les fonctions de commandement sur un ou plusieurs cadres des catégories C.IV et C.V et plusieurs cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I, C.II, C.III) et ayant plus de 5 ans de pratique professionnelle.

- chef d'un service réseau ou consommateur responsable du pays, assumant les fonctions de commandement sur 1 ou plusieurs cadres des catégories C.IV et C.V et plusieurs cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I, C.II, C.III) et ayant plus de 5 ans de pratique professionnelle.
- chef du personnel assumant tous les aspects de l'administration du personnel assumant les fonctions de commandement direct sur un ou plusieurs cadres des catégories C.IV et C.V et plusieurs cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I, C.II, C.III) et ayant plus de 5 ans de pratique professionnelle.
- chef d'exploitation ou adjoint au directeur d'un département exploitation assumant les fonctions de commandement direct sur un ou plusieurs cadres des catégories C.IV et C.V et plusieurs cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I, C.II, C.III) et ayant plus de 5 ans de pratique professionnelle ; est éventuellement responsable de plusieurs pays.
- chef d'un service de comptabilité ou administratif responsable de l'organisation générale ou de la tenue de la comptabilité d'une entreprise, y compris l'établissement des bilans, assumant le commandement sur un ou plusieurs cadres des catégories C.IV et C.V et plusieurs cadres techniques ou agents de maîtrise (C.I, C.II, C.III) et ayant plus de 5 ans de pratique professionnelle.
- contrôleur ou audit interne.

Catégorie VII : Indice 560 - 570 - 580 - 590 - 600 - 610

Directeur d'un département commercial, exploitation, administratif, financier, assumant les fonctions de commandement sur plusieurs cadres des catégories C.IV, C.V, C.VI.

Catégorie VIII : Indice 610 - 620 - 630

Directeur d'un département commercial, exploitation, administratif, financier, assumant les fonctions de commandement sur plusieurs cadres des catégories C.IV, C.V, C.VI, C.VII et est responsable de plusieurs pays.

Hors catégorie - Hors échelle :

- Directeur général.

▶ ANNEXE 2

ANNEXE PARTICULIERE AUX CHAUFFEURS DE VEHICULES

Pour les chauffeurs de véhicules, quatre catégories (échelles) seront créées : la catégorie 3 (CH1), la catégorie 4 (CH2), la catégorie 5 (CH3), la catégorie 6 (CH4).

Pour tenir compte du rendement et des qualifications, des échelons seront créés pour les catégories ci-dessus :

- Quatre pour l'échelle 3 (CH1), l'échelle 4 (CH2), l'échelle 5 (CH3), l'échelle 6 (CH4).

Pour les catégories (échelles) 3 à 6, cinq points d'indice sépareront chaque échelon.

Catégorie 3 : Chauffeur CH1 - Indice 140 - 145 - 150 - 155

- chauffeur de voiture légère et de tourisme,
- chauffeur de camionnette,
- chauffeur de camion jusqu'à 3 T de charge utile,
- chauffeur de chariot élévateur jusqu'à 2 T.

Catégorie 4 : Chauffeur CH2 - Indice 155 - 160 - 165 - 170

- chauffeur de camion de 3 T à 5 T de charge utile,
- chauffeur d'élévateur de plus de 2 T.

Catégorie 5 : Chauffeur CH3 - Indice 170 - 175 - 180 - 185

- chauffeur de camionnette assurant l'encaissement,
- chauffeur de véhicule de transport en commun jusqu'à 30 places.
- chauffeur de camion au-dessus de 5 T jusqu'à 10 T de charge utile.

Catégorie 6 : Chauffeur CH4 - Indice 185 - 190 - 195 - 200

- chauffeur de camion au-dessus de 10 T de charge utile.
- chauffeur de camion-citerne assurant les encaissements.
- chauffeur de véhicule de transport en commun au-delà de 30 personnes.
- chauffeur de camion-citerne avec attelage, vrac, de plus de 25 T de P.T.C.

▶ ANNEXE 3

CALCUL DES CONGES PAYES ACQUIS EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES OU ASSIMILES (1)

Nombre de jours travaillés ou assimilés (1) Horaire réparti sur 6 jours	Nombre de jours travaillés ou assimilés (1) Horaire réparti sur 5 jours (2)	Nombre de jours de congés acquis	
		Jours ouvrables	Jours ouvrés (2)
Avant 24 jours	Avant 20 jours	0	0
24 à 28 jours	De 20 à 23 jours	3	2
29 à 38	24 à 32	4	3
39 à 48	33 à 40	5	4
49 à 57	41 à 47	6	5
58 à 67	48 à 56	7	6
68 à 76	57 à 63	8	7
77 à 86	64 à 72	9	7
87 à 96	73 à 80	10	8
97 à 105	81 à 87	11	9
106 à 115	88 à 96	12	10
116 à 124	97 à 103	13	11
125 à 134	104 à 112	14	12
135 à 144	113 à 120	15	12

145	153	121	127	16	13
154	163	128	136	17	14
164	172	137	143	18	15
173	182	144	152	19	16
183	192	153	160	20	17
193	201	161	167	21	17
202	211	168	176	22	18
212	220	177	183	23	19
221	230	184	192	24	20
231	240	193	200	25	21
241	à 249	201	207	26	22
250	259	208	216	27	22
260	268	217	223	28	23
269	278	224	232	29	24
279	à 313 jours	De 233	à 261 jours	30	25

1) Voir définition article 25.2

2) Le calcul des jours ouvrés est effectué en multipliant le nombre de jours par le coefficient 0,8333 (5/6) et le résultat est arrondi selon la règle thématique.

► Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie pour l'année 1990

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers représenté par Monsieur DEBELS, Secrétaire Général et les autres délégués et représentants du Syndicat, signataires du présent accord, d'une part

Et,

- Les Sociétés MOBIL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE, d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

1) La valeur du point sera modifiée et portée à 1 075 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1990 et à 1 090 au 1^{er} juillet 1990.

2) Il est expressément entendu que ces deux variations seront les seules à intervenir en 1990.

Fait à Nouméa, le 15 mars 1990

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL OIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers

► Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie pour l'année 1991

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers représenté par Monsieur PENE, Secrétaire Général et les autres délégués et représentants du Syndicat, signataires du présent accord, d'une part

Et,

- Les Sociétés MOBIL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE, d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point sera modifiée et portée à 1 100 au 1^{er} avril 1991.
- 2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant octobre 91, pour constater l'évolution des indices de prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement éventuel de la valeur du point au 1^{er} octobre 1991.

Fait à Nouméa, le 18 décembre 1990

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL OIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers

► Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur LOTAUT

Et,

- Les Sociétés MOBIL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point sera modifiée et portée à 1 135 au 1^{er} octobre 1991.
- 2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant avril 1992, pour constater l'évolution des indices de prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement éventuel de la valeur du point au 1^{er} avril 1992.
- 3) Il est entendu par ailleurs, que si l'inflation constatée sur les trois derniers mois de l'année 1991 est supérieure à 1,3 %, la réunion prévue au paragraphe 2 aura lieu courant janvier 1992 pour révision de la valeur du point au 1^{er} janvier 1992.

Fait à Nouméa, le 15 octobre 1991

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur LOTAUT

Et,

- Les Sociétés MOBIL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée à 1 160 du 1^{er} octobre 1992 au 31 mars 1993.

Fait à Nouméa, le 14 octobre 1992

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur BOEWA,
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur PLENET,

Et,

- Les Sociétés MOBIL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée à 1175 à compter du 1^{er} juillet 1993

La prochaine réunion aura lieu début octobre.

Fait à Nouméa, le 4 juin 1993

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► *Accord salarial de la branche industrie pétrolière de Nouvelle-Calédonie*

Entre :

- le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur PLENET,

Et,

- Les Sociétés MOBIL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée à 1 185 du 1^{er} octobre 1993 au 31 mars 1994.

Fait à Nouméa, le 26 octobre 1993

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE

- TOTAL PACIFIQUE

- MOBIL INTERNATIONAL

- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur BOEWA
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur PLENET,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point est portée à 1 205 au 1^{er} avril 1994
- 2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant octobre 1994 pour constater l'évolution des indices des prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement de la valeur du point au 1^{er} octobre 1994.
- 3) Il est entendu par ailleurs, que si l'inflation constatée sur les mois d'avril, mai et juin 1994 est supérieure ou égale à 1,3 %, la réunion prévue au paragraphe 2 aura lieu courant juillet 1994 pour révision de la valeur du point au 1^{er} juillet 1994.

Fait à Nouméa, le 22 avril 1994

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- La Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur LOTAUT
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur BENNEBIG,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point est portée à 1215 au 1^{er} octobre 1994
- 2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant avril 1995 pour constater l'évolution des indices des prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement de la valeur du point au 1^{er} avril 1995.
- 3) Il est entendu par ailleurs, que si l'inflation constatée sur les mois d'octobre, novembre et décembre 1994 est supérieure ou égale à 1,3 %, la réunion prévue au paragraphe 2 aura lieu courant janvier 1995 pour révision de la valeur du point au 1^{er} janvier 1995.

Fait à Nouméa, le 19 octobre 1994

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- La Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur LOTAUT
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur BENEBIG,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point est portée à 1 225 au 1^{er} avril 1995
- 2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant octobre 1995 pour constater l'évolution des indices des prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement de la valeur du point au 1^{er} octobre 1995.
- 3) Il est entendu par ailleurs, que si l'inflation constatée sur les mois d'avril, mai et juin 1995 est supérieure ou égale à 0,8 %, la réunion prévue au paragraphe 2 aura lieu courant juillet 1995 pour révision de la valeur du point au 1^{er} juillet 1995.

Fait à Nouméa, le 24 avril 1995.

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur COGULET, Secrétaire Général,
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur BOEWA
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur BENEBIG,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point est portée à 1 235 au 1^{er} avril 1996
- 2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant octobre 1996 pour constater l'évolution des indices de prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement de la valeur du point au 1^{er} octobre 1996.
- 3) Il est entendu par ailleurs, que si l'inflation constatée sur les mois d'avril, mai et juin 1996 est supérieure ou égale à 0,5 %, la réunion prévue au paragraphe 2 aura lieu courant juillet 1996 pour révision de la valeur du point au 1^{er} juillet 1996.

A Nouméa, le 17 avril 1996

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur VALIN,
- La Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur (absent)
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur BENEBIG,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point est portée à 1240 au 1^{er} octobre 1996
- 2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant avril 1997 pour constater l'évolution des indices de prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement de la valeur du point au 1^{er} avril 1997.
- 3) Il est entendu par ailleurs, que si l'inflation constatée sur les mois d'octobre, novembre et décembre 1996 est supérieure ou égale à 0,5 %, la réunion prévue au paragraphe 2 aura lieu courant janvier 1997 pour révision de la valeur du point au 1^{er} janvier 1997.

Fait à Nouméa, le 23 octobre 1996

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE

- TOTAL PACIFIQUE

- MOBIL INTERNATIONAL

- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie

Entre :

- le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur VALIN,
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur LOTAUT,
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur BENEBIG,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

1) La valeur du point est portée à 1 252 au 1^{er} avril 1997

2) Il est entendu qu'une deuxième réunion se tiendra courant octobre 1997 pour constater l'évolution des indices de prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement de la valeur du point au 1^{er} octobre 1997.

3) Il est entendu par ailleurs, que si l'inflation constatée sur les mois d'avril, mai et juin 1997 est supérieure ou égale à 0,5 %, la réunion prévue au paragraphe 2 aura lieu courant juillet 1997 pour la révision de la valeur du point au 1^{er} juillet 1997.

Fait à Nouméa, le 30 avril 1997

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur VALIN Philippe,
- La Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur A. BENEBIG,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

1) La valeur du point est portée à 1 270 au 1^{er} octobre 1998.

2) Il est entendu qu'une prochaine réunion annuelle se tiendra courant octobre 1999 pour constater l'évolution des indices des prix à la consommation et qu'une négociation aura lieu pour un changement de la valeur du point au 1^{er} octobre 1999.

Fait à Nouméa, le 28 octobre 1998

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE

- TOTAL PACIFIQUE

- MOBIL INTERNATIONAL

- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

▶ **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur VALIN Philippe
- la Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur BENEBIG,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

- 1) La valeur du point est maintenue à 1 270 F.CFP au 1^{er} octobre 1999
- 2) Il est entendu qu'une prochaine réunion se tiendra dès que des précisions sur la nouvelle TGPS seront connues, et en tout état de cause au plus tard en avril 2000.

Fait à Nouméa, le 27 octobre 1999

Représentants des employeurs :

- SOGADOC
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur VALIN
- La Fédération STKE de l'Energie représentée par Monsieur BOEWA
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur PLENET,

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL PETROLEUM CORPORATION, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée de 1 270 F.CFP à 1 282 F CFP au 1^{er} juin 2000

Fait à Nouméa, le 10 mai 2000

Cet accord est conclu à partir du 1^{er} juin 2000 pour une durée de 1 an. Les parties conviennent de se revoir si l'indice des prix (sans tabac) glissant sur 12 mois venait à augmenter de plus de 0,5 % dans l'intervalle.

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- MOBIL IPC
- SOGADOC

- TOTAL PACIFIQUE

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO
- Fédération STKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de NC

(USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur VALIN Philippe
- La Fédération USTKE de l'Energie représentée par Monsieur BOEWA Alain
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur PLENET Patrick
- L'Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres représentée par Madame PUJOL

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée de 1 282 F.CFP à 1 295 F CFP au 1^{er} mai 2001

Fait à Nouméa, le 18 mai 2001

Cet accord est conclu à partir du 1^{er} mai 2001.

Les parties conviennent de se revoir en juillet 2001.

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE

- TOTAL PACIFIQUE

- MOBIL INTERNATIONAL

- SOGADOC

Représentants des salariés :

- Syndicat des Pétroliers FO

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de N-C

- UTCFE CGC

- Fédération USTKE de l'Energie

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- La Fédération USTKE de l'Energie représentée par Monsieur BOEWA
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Madame DELESSERT
- L'Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres représentée par Monsieur ARMAND

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée de 1 295 F.CFP à 1 308 F CFP au 1^{er} novembre 2001

Fait à Nouméa, le 30 novembre 2001

Cet accord est conclu à partir du 1^{er} novembre 2001.

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

- TOTAL PACIFIQUE

Représentants des salariés :

- UTCFE CGC
- Fédération USTKE de l'Energie
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de NC

(USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur Roger ORTHOSIE
- L'Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres représentée par Monsieur Didier FABRE

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée de 1 308 F.CFP à 1 323 F CFP

Fait à Nouméa, le 13 décembre 2002

Cet accord est conclu à partir du 1^{er} décembre 2002.

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE

- TOTAL PACIFIQUE

- MOBIL INTERNATIONAL

- SOGADOC

Représentants des salariés :

- UTCFE CGC

- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de NC

(USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur ORTHOSIE
- La Fédération USTKE de l'Energie représentée par Monsieur BOEWA Alain
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur NAU
- L'Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres représentée par Monsieur VALITI

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée de 1 323 F.CFP à 1 338 F CFP

Fait à Nouméa, le 22 octobre 2003

Cet accord est conclu à partir du 1^{er} novembre 2003.

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC
- TOTAL PACIFIQUE

Représentants des salariés :

- UTCFE CGC
- Fédération USTKE de l'Energie
- Syndicat des Pétroliers FO
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)

► **Accord salarial de la branche industrie pétrolière en Nouvelle-Calédonie**

Entre :

- Le Syndicat des Pétroliers FO représenté par Monsieur R. ORTHOSIE
- L'Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie représentée par Monsieur NAU,
- L'Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres représentée par Monsieur LE MEUR

Et,

- Les Sociétés MOBIL INTERNATIONAL, SHELL PACIFIQUE, SOGADOC et TOTAL PACIFIQUE,

Il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point est portée de 1 338 F.CFP à 1 349 F CFP

Cet accord est conclu à partir du 1^{er} octobre 2004.

Fait à Nouméa, le 19 novembre 2004

Représentants des employeurs :

- SHELL PACIFIQUE
- TOTAL PACIFIQUE
- MOBIL INTERNATIONAL
- SOGADOC

Représentants des salariés :

- UTCFE CGC
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Syndicat des pétroliers FO