

ACCORD PROFESSIONNEL  
DE LA BRANCHE

**« DOCKERS ET DE LA  
MANUTENTION PORTUAIRE DU  
TERRITOIRE DE NOUVELLE-  
CALEDONIE »**



MEDEF Nouvelle Calédonie  
Fédération Patronale

# S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
<u>/CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES/</u>	
. Champ d'application .....	2
. Durée - Dénonciation - Révision .....	2
. Avenants .....	3
. Interprétation de la convention collective .....	3
<u>/CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL/</u>	
. Sections syndicales - réunion .....	4
. Délégués syndicaux .....	4
. Affichage syndical .....	5
. Licenciement .....	5
. Congé de formation syndicale .....	5
<u>/CHAPITRE III - DELEGUES DU PERSONNEL/</u>	
. Mission des délégués du personnel .....	7
. Nombre de délégués .....	7
. Elections .....	8
. Fonctionnement : heures de délégation - local - affichage - déplacement .....	8
. Licenciement .....	9
<u>/CHAPITRE IV - COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT/</u>	
	10
<u>/CHAPITRE V - PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS/</u>	
	11/12
<u>/CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RECRUTEMENT/</u>	
. Recrutement .....	13
. Priorité de recrutement .....	13
. Epreuves et contrôles d'essai .....	14
. Visite médicale préalable à l'embauche .....	14
. Période d'essai .....	14
. Formes du contrat de travail .....	14
. Travailleurs à temps partiel .....	15
. Règlements et consignes en vigueur dans l'entreprise ...	15
<u>/CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL/</u>	
. Durée hebdomadaire du travail .....	16
. Répartition des horaires de travail .....	16
. Heures supplémentaires - Heures exceptionnelles .....	16
. Contingent annuel d'heures supplémentaires .....	17
. Repos compensateur .....	17
. Majorations .....	17
. Publicité de l'horaire .....	18
. Horaires individualisés - Horaires variables .....	18
. Temps partiel .....	18
. Travail par équipes successives .....	18

*Handwritten signatures and initials:*  
A large 'X' is drawn over the word 'Am'.  
Below it, there are several initials and signatures, including 'T6', 'R', 'ED', and 'JP'.  
A large 'X' is also drawn at the end of the line.

. Travaux consécutifs de 8 heures .....	19
. Prolongations permanentes et temporaires de la durée normale de travail .....	19
. Récupération .....	19
<u>/CHAPITRE VIII - CONDITIONS DE REMUNERATION/</u>	21
. Egalité des rémunérations .....	21
. Classifications professionnelles .....	21
. Salaires de base .....	21
. Rémunérations forfaitaires .....	21
. Paiement des salaires .....	21
. Bulletin de paie .....	22
. Abattements spéciaux :	
- salariés âgés de moins de 18 ans .....	22
- aptitudes physiques réduites .....	23
<u>/CHAPITRE IX - DEPLACEMENTS - MISSIONS/</u>	24
. Trajets pour se rendre sur le lieu de travail .....	24
. Recrutement en tribu .....	24
. Déplacement hors du lieu juridique de travail .....	24
<u>/CHAPITRE X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL/</u>	25
★ <u>Les congés payés</u>	
. Droit à congé payé .....	25
. Congés particuliers .....	25
. Année de référence - Travail effectif .....	25
. Période légale des congés payés .....	26
. Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés ....	27
. Information des travailleurs .....	27
. Indemnité de congé payé .....	27
. Incidence d'un jour férié .....	28
. Maladie pendant les congés .....	29
. Indemnité compensatrice de congé payé .....	29
★ <u>Les jours fériés</u>	
. Liste .....	30
. Chômage éventuel .....	30
. Salaire .....	30
★ <u>Autres absences</u>	
. Maladie - Accidents non professionnels .....	31
. Accidents du travail et maladies professionnelles .....	32
. Congés exceptionnels .....	32
. Autorisations d'absences .....	33
. Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale ....	33
. Congé de formation d'animateurs pour la jeunesse .....	34
. Protection de la maternité .....	34
. Congé d'éducation des enfants .....	35
<u>/CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE/</u>	36
<u>/CHAPITRE XII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL/</u>	37
. Contrat à durée déterminée .....	37
. Contrat à durée indéterminée .....	37
. Préavis réciproque .....	37

*Handwritten notes:*  
 1/ em. h. m. p.  
 2/ 76 h. m. co |

. Indemnité de licenciement .....	38
. Départ en retraite .....	38
. Départ au service national actif .....	38
. Difficultés économiques .....	39
. Ordre des licenciements .....	39

/CHAPITRE XIII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES/ 40

. Classifications professionnelles des dockers .....	40
. Classifications du personnel de la manutention portuaire .....	40

\* Personnel ouvrier

. 1ère catégorie .....	40
. 2ème catégorie .....	40
. 3ème catégorie .....	40
. 4ème catégorie .....	41
. 5ème catégorie .....	41
. 6ème catégorie .....	41
. 7ème catégorie .....	41

\* Agents de maîtrise

. Elève chef d'équipe débutant .....	42
. Chef d'équipe et arrimeur .....	42
. Chef d'équipe .....	42
. Contremaître chef de bord .....	42
. Contremaître chef de dock .....	42
. Magasinier responsable du dock .....	43
. Chef d'atelier .....	43
. Contrôleur de quai .....	43
. Adjoint au chef de quai .....	43
. Adjoint au chef magasinier .....	43
. Chef de quai .....	44
. Chef magasinier .....	44

/CHAPITRE XIV - SALAIRES DE BASE/ 45

. Salaires de base des dockers .....	45
. Salaires de base de la manutention portuaire .....	45
- personnel ouvrier .....	45
- personnel agents de maîtrise .....	45
- mensualisation - taux horaire .....	46
- révision des salaires de base .....	46

/CHAPITRE XV - PRIMES ET INDEMNITES/ 47

. Ancienneté .....	47
. Travaux pénibles - insalubres - explosifs .....	47
. Prime de fin d'année .....	47

/AVENANT INGENIEURS, CADRES ET ASSIMILES/ 48

. Champ d'application .....	48
. Engagement .....	49
. Période d'essai - Engagement à durée indéterminée .....	49
. Notification individuelle .....	49
. Modification du contrat de travail .....	49
. Rémunération .....	50
. Maladie - Accidents .....	50
. Préavis réciproque - Rupture du contrat de travail .....	50
. Indemnité de licenciement .....	51
. Caisse de retraites des Ingénieurs, Cadres ou Assimilés ..	51

*Handwritten signatures and notes:*  
 AB *[Signature]*  
 L. K. B. *[Signature]*  
 M. P. *[Signature]*  
 J. *[Signature]*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DES DOCKERS ET DE LA MANUTENTION PORTUAIRE  
DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALEDONIE ET DEPENDANCES

----- § -----

Les employeurs :

L'U.N.I.M.A.P. représentée par :

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| - M. MULLER Patrice  | - Président  |
| - M. TROMPAS Georges | - Secrétaire |

Les agents consignataires de navire représentés par les délégués :

- M. LE GOUEFF Philippe
- M. CUBADDA Henri

La Fédération Patronale représentée par :

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| - Mme BEUSTES Annie | - Secrétaire Général |
|---------------------|----------------------|

Et les syndicats de travailleurs :

. L'U.S.O.E.N.C. représentée par :

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| - M. MENNESSON Guy    | - Secrétaire Général |
| - M. LELEI Souké Jean | - Délégué Syndical   |

. L'U.T.R.A.M.A.P. représentée par :

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| - M. DEROCHE Charles | - Secrétaire Général |
| - M. MEYER Claude    | - Secrétaire Général |
| - M. MAMOON Philippa | - Délégué Syndical   |

réunis en commission mixte paritaire au siège de la Fédération Patronale,  
ont décidé de conclure le présent accord professionnel de travail.

*Handwritten signatures and initials:*  
#P, Guy, TC, M, ea, J

.../...

## CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1 - Champ d'application

La présente convention est conclue en application de l'Ordonnance n° 82-1114 du 23 Décembre 1982.

Elle se propose de régler les rapports entre les dirigeants des entreprises de manutention portuaire et des agents consignataires de navire exerçant sur le Territoire de la Nouvelle-Calédonie et les travailleurs relevant de ces professions.

### Article 2 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective.

### Article 3 - Dénonciation partielle ou totale

1. - La présente convention peut être dénoncée en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui souhaite dénoncer la présente convention le notifie aux autres signataires par lettre recommandée. Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même si la convention est dénoncée à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article L.132.14, 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. - La convention dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

### Article 4 - Révision

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

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

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

*Handwritten signatures and initials:*  
 JB, Cur, TG, R, ca, MP, J

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

#### Article 5 - Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord-parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par la présente convention.

#### Article 6 - Interprétation de la convention collective

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

Composition :

La commission est composée de :

- . 4 représentants des employeurs
- . 4 représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi celles ayant participé à la négociation de la convention collective.

Cette commission sera mise en place lors de la signature de la présente convention et sera désignée pour une durée de deux ans. Elle élaborera son règlement de fonctionnement. Les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations 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 la convention et fera l'objet du dépôt prévu à l'article L.132.10.

AB  
Cuy. f  
T6  
Rn  
CA  
MP  
J

## CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL

### Article 7

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.

### Article 8

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 aux 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.

### Article 9

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

### Article 10 - 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.

### Article 11

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.

### Article 12 - 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

*Handwritten notes:*  
 Sur  
 IB  
 Cas. h. / K. CO MP

pour le représenter auprès du chef d'entreprise, conformément à l'article L.412.13 du Code du Travail.

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

### Article 13

Chaque délégué syndical, désigné conformément aux dispositions de l'article 12, 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.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

### Article 14 - 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, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

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

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.

### Article 15 - Licenciement d'un délégué syndical

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

### Article 16 - Congé de formation syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation syndicale, organisés 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'assurances 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.

*Handwritten signatures and initials:*  
 An  
 LB  
 VB  
 L. J.  
 CA  
 MP  
 J

Le congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des comités d'entreprise 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.

Am. f. Lf  
 TB  
 RB  
 Ru  
 ca  
 MP  
 X

## CHAPITRE III - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### Article 17

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.

### Article 18

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.

### Article 19

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.

### Article 20 - Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé conformément à l'article L.423.1 du Code du Travail et à l'article 57 de l'Ordonnance 82-1114 du 23 Décembre 1982.

*[Handwritten signatures and initials]*

### Article 21 - Elections

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

Le vote par correspondance est possible. Il sera organisé selon des modalités à définir lors de l'établissement du protocole d'accord prévu à l'article L.423.3 - 2° alinéa.

### Article 22 - Fonctionnement

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

#### 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.

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.

Ce temps 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 au courant des déplacements envisagés ainsi que de leur durée probable, de manière à pouvoir prendre les mesures qu'impliquerait 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 et destinés aux communications syndicales, 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,

*Handwritten signatures and initials:*  
 # Amy  
 Lg T6  
 Rm  
 es  
 mp  
 J

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.

Article 23 - 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.

o

o o

*Handwritten notes:*  
Bb  
Cun.  
TC  
Rm  
CA  
MP  
KZ  
X

## CHAPITRE IV - COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

---

### Article 24

Les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés doivent constituer un Comité d'entreprise ou d'établissement.

### Article 25

La composition, les élections, la mission, le fonctionnement du Comité d'entreprise ou d'établissement découlent des dispositions législatives et réglementaires applicables sur le Territoire.

### Article 26

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre du Comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement soumis à l'observation de la procédure prévue par les articles L.436.1 à L.436.3.

o

o

o

MB  
Rn  
Cm  
T6  
CA  
MP  
Lf  
Y

## CHAPITRE V - PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

---

### Article 27

Pour résoudre tout différend collectif pouvant surgir entre les travailleurs et les dirigeants des entreprises des secteurs définis à l'article 1, les parties conviennent de se conformer obligatoirement à la procédure suivante :

### Article 28 - Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise :

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour se faire, le différend devra faire l'objet d'une notification à l'employeur, notification précisant les motifs du différend. L'employeur est tenu de donner les éléments de réponse sous huit jours francs à partir de la date de réception de la demande.

### Article 29

Si les réclamations collectives ne peuvent être réglées sur le plan des entreprises, elles seront soumises, par la partie la plus diligente, à la Commission de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission Paritaire de conciliation comprendra des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention.

Le nombre des membres de la Commission pourra varier selon l'importance du litige et le nombre d'entreprises concernées dans les limites suivantes :

- minimum : quatre membres représentant les employeurs,  
quatre membres représentant les travailleurs,
- maximum : six membres représentant les employeurs,  
six membres représentant les travailleurs.

La Commission désignera un Président, chargé d'animer les débats, n'ayant pas voix prépondérante, lors de la première réunion de conciliation de chaque affaire.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'un secteur déterminé ou une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de ce secteur ou de ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne désignée par la même organisation.

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et propose les termes d'une conciliation dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Sauf cas de force majeure, la non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

*Handwritten signatures and initials:*  
 A. L. M. P. J.  
 B. T. R. C. M. P. J.

Article 30

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesures quelconques de sanctions à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait au différend soulevé.

Article 31

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents à la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Il a la même valeur juridique qu'une Convention Collective ou qu'un accord collectif de travail.

Article 32

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents à la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Article 33

En cas d'échec de la procédure de conciliation instituée ci-dessus, les parties s'en remettent aux dispositions générales concernant les procédures de règlement de conflits collectifs du travail des articles L.524.1 à L.526.4 qui suivent la procédure de conciliation.

o

o

o

Am. 4  
T6  
HB  
L. f  
Par MP  
CO

## CHAPITRE VI - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

---

### Article 34 - Recrutement

Le recrutement du personnel s'effectue selon les dispositions prévues par la réglementation territoriale en vigueur concernant aussi bien le personnel permanent que le personnel intermittent.

Les employeurs ont la faculté de recourir à l'embauchage direct de main-d'oeuvre sous réserve que celui-ci soit opéré en conformité, s'il y a lieu, aux dispositions de l'article L.321.1.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles dans son entreprise.

### Article 35 - Priorité de recrutement

#### a) Personnel intermittent :

Les employeurs emploieront en priorité les travailleurs munis de la carte professionnelle "Dockers", convenue d'accord-parties.

#### b) Personnel permanent :

##### - Licenciés pour raison économique :

Si la marche de l'entreprise est sujette à des fluctuations du niveau de l'emploi, la priorité d'embauchage sera réservée aux travailleurs qui ont été licenciés pour des raisons économiques et ce, pendant une durée de un an et à la condition qu'ils en demandent le bénéfice dans les deux mois de leur départ.

La priorité d'emploi n'est pas strictement limitée aux emplois vacants de la même qualification, cependant elle ne peut être invoquée que pour des emplois que le salarié peut être apte à occuper, compte tenu de son profil professionnel.

##### - Salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

##### - Travailleurs libérés du Service National :

Lorsque le travailleur n'a pu être réintégré dans l'entreprise alors qu'il avait manifesté son intention d'y reprendre son emploi dans les conditions de l'article L.122.18, il bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant un an.

##### - Anciens salariés, membres élus de l'Assemblée Territoriale, du Conseil de Gouvernement, de l'Assemblée Nationale ou du Sénat :

Lorsque la suspension du contrat de travail est supérieure à 5 ans, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauchage qui se substitue au droit de réintégration. Cette priorité d'embauchage est valable pendant un an, sous réserve que le travailleur ait sollicité son réemploi dans les deux mois suivant la fin de son mandat.

*[Handwritten signatures and initials]*

- Salariées en congé post-natal :

Voir article 80.

- Salariés dont le contrat de travail est interrompu pour longue maladie au-delà de six mois :

Voir article 76.

#### Article 36 - Epreuves et contrôles d'essai

A l'exception du personnel dockers régi par des dispositions particulières, les employeurs peuvent exiger l'exécution d'une épreuve professionnelle préalablement à tout recrutement.

Au vu des résultats, les employeurs informeront les candidats de la décision prise à leur égard.

#### Article 37 - Visite médicale préalable à l'embauche

Tout travailleur doit subir une visite médicale avant son embauchage et, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

Cette visite a pour but de déterminer s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés et s'il est médicalement apte au poste de travail envisagé.

Pour les travailleurs occasionnels - à l'exception des dockers pour lesquels des dispositions particulières pourront être adoptées - l'employeur devra s'assurer que l'aptitude au travail a été reconnue par une visite médicale datant de moins de douze mois.

#### Article 38 - Période d'essai

##### a) Personnel permanent :

1 - Tout contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai pendant laquelle les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité d'aucune sorte.

La durée de l'essai ne peut excéder, y compris son renouvellement :

- un mois pour les manoeuvres, les ouvriers et employés,
- trois mois pour les agents d'encadrement.

2 - Le contrat à durée déterminée peut également comporter une période d'essai qui ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite :

- jusqu'à six mois : de 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines,
- au-delà de six mois : de 1 mois.

##### b) Dockers intermittents :

Ce personnel est exempté de période d'essai.

#### Article 39 - Formes du contrat de travail

##### a) Personnel permanent :

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

Au moment de l'engagement, une lettre de notification d'engagement est remise au travailleur.

Le recrutement peut être effectué, à temps complet ou partiel :

- pour une durée indéterminée,
- pour une durée déterminée sous réserve des dispositions législatives édictées en la matière.

La lettre d'engagement précise notamment : le lieu et la classification de l'emploi proposé, son salaire correspondant à la durée du travail de son emploi, la durée et les conditions de la période d'essai.

L'employeur donne au travailleur toutes indications utiles sur la législation sociale qui lui est applicable et lui indique notamment où il peut prendre connaissance de la convention collective de laquelle il relève.

b) Dockers intermittents :

Compte tenu de la particularité de leur travail intermittent et des dispositions particulières qui peuvent être adoptées au sein des entreprises, les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas applicables aux dockers.

#### Article 40 - Travailleurs à temps partiel

Sont des travailleurs à temps partiel les salariés non dockers, dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail.

Il mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois.

Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, pour ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La rémunération des salariés à temps partiel doit être, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

#### Article 41 - Règlements et consignes en vigueur dans l'entreprise

Le travailleur est soumis au règlement intérieur lorsqu'il en existe un dans l'entreprise ou aux instructions relatives aux conditions de travail et à la discipline générale en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Ru  
 B  
 T6  
 Lf  
 ca  
 MB  
 J

o  
 o o

## CHAPITRE VII - DURÉE DU TRAVAIL

---

### Article 42

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

### Article 43 - Durée hebdomadaire du travail

Sauf dérogations prévues par les règlements d'application des prescriptions législative en la matière, ou pour raisons de force majeure, la durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

### Article 44 - Répartition des horaires de travail

1 - L'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables pour les travailleurs du régime général et sur tous les jours de la semaine pour les travailleurs des services continus ou des travailleurs relevant de secteurs d'activité travaillant habituellement le dimanche. Le Comité d'Entreprise, lorsqu'il existe, doit être consulté pour toute modification de l'horaire collectif de travail.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur toute les heures du jour et de la nuit sauf dispositions légales réglementaires contraires.

2 - Par jour ouvrable il faut comprendre chaque jour de la semaine, à l'exception :  
- du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine,  
- et des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

3 - Vacation :

La vacation est le temps consacré à l'accomplissement des tâches liées aux opérations commerciales par le personnel concerné.

Du lundi au vendredi, les vacations sont effectuées :

- entre 7 h. et 11 h.
- entre 13 h. et 17 h.
- entre 18 h. et 22 h.

Le samedi :

- entre 7 h. et 11 h.
- entre 13 h. et 17 h.

Toute vacation commencée sera rémunérée pour 4 heures de travail effectif.

### Article 45 - Heures supplémentaires - Heures exceptionnelles

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

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

*Handwritten signatures and initials:*  
 RB  
 HB  
 Lm  
 T6  
 J  
 M  
 J

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

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

Ces majorations se cumulent avec celles à 25 % ou à 50 %.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les opérations exceptionnelles relatives au chargement ou au déchargement des navires.

3 - Cas du travail exceptionnel effectué hors vacation et exécuté sur le port en vue d'achever de charger ou décharger les navires ou pour faciliter les opérations commerciales des navires :

Pour ces travaux, le salaire horaire sera affecté de l'une ou l'autre des majorations globales ci-après :

- Semaine de	0 h.	à	6 h.	=	300 %
"	6 h.	à	7 h.	=	100 %
"	11 h.	à	13 h.	=	50 %
"	17 h.	à	18 h.	=	50 %
"	22 h.	à	24 h.	=	200 %
- Du samedi	17 h. au samedi		20 h.	=	100 %
"	20 h.	"	22 h.	=	200 %
- Du samedi	22 h. au lundi		6 h.	=	300 %

Le travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés bénéficiera d'une rémunération qui ne saurait être inférieure à 4 heures.

#### Article 46 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 430 heures par personne.

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'autorité compétente dans les conditions fixées par les règlements d'application relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

#### Article 47 - Repos compensateur

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

- dans les entreprises de plus de 10 salariés, la durée de ce repos est égale à 20 pour cent du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 42 heures effectif,
- dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel de 430 heures ouvrent droit à un repos dont la durée est égale à 50 pour cent de ces heures supplémentaires. Le repos prévu à l'alinéa précédent n'étant pas applicable dans ce cas.

Le repos acquis au titre des heures supplémentaires effectuées ci-dessus est pris par journée entière, chacune étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur.

#### Article 48 - Majorations

Les heures de travail effectuées entre 20 heures - 22 heures du lundi au vendredi pour les opérations commerciales de chargement ou déchargement des navires bénéficient d'une majoration de 100 %. Pour les travaux échappant à la rémunération exceptionnelle prévue à l'article 45 et effectuées entre 22 heures et 4 heures du matin, une majoration de 100 % sera appliquée.

Article 49 - Publicité de l'horaire

L'horaire de travail collectif doit être obligatoirement affiché sur chacun des lieux de travail.

En vue de faciliter le contrôle, la publicité de l'horaire collectif de travail est assurée par un affichage obligatoire du tableau des heures de travail pratiquées sur chacun des lieux de travail.

Ce tableau est daté et signé par le Chef d'entreprise ou son représentant. Un double de l'horaire (et des rectifications qui y sont éventuellement apportées) doit être adressé à l'autorité administrative compétente.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la publicité de l'horaire sera réalisée selon des modalités définies au sein de chaque entreprise de façon à faciliter le contrôle des horaires.

Article 50 - Horaires individualisés - Horaires variables

Les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail pour répondre aux demandes de certains travailleurs, sous réserve que le Comité d'Entreprise s'il existe, ou les délégués du personnel, n'y soient pas opposés. L'autorité compétente doit en être préalablement informée.

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

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine sur l'autre dans la limite de 9 heures, sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de douze.

L'adoption de l'horaire variable doit maintenir le temps de travail journalier dans les limites des dispositions réglementaires.

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

Article 51 - Temps partiel

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

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, ils sont mis en application après avis écrit du Comité d'Entreprise ou, à défaut des délégués du personnel.

Des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat peuvent être demandées aux salariés à temps partiel dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 52 - Travail par équipes successives

Le travail peut être organisé en équipes successives.

En ce cas, les dispositions des articles 45 et 48 de la présente convention s'appliquent.

*Handwritten signatures and initials:*  
 Pm  
 HB  
 Cuy  
 J. J.  
 MP  
 CB  
 J

Article 53 - Travaux consécutifs de 8 heures

Lorsqu'il est demandé exceptionnellement à des travailleurs employés à temps complet d'effectuer de façon ininterrompue, un poste d'une durée supérieure à sept heures, ils auront droit à une pause "casse-croûte". Cette pause n'entre pas dans le décompte du travail effectif, elle est rémunérée au tarif des heures normales de travail. Sauf circonstances exceptionnelles, elle doit se situer de telle sorte qu'elle coupe la journée de travail en deux parties approximativement égales.

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

Article 54 - Prolongations permanentes et temporaires de la durée normale de travail

Elles s'effectuent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 55 - Récupération

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

- avoir été perdues par suite d'interruption collective du travail (entreprise, établissement, atelier...),
- avoir entraîné une diminution du temps de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire ou de la durée habituelle du travail si celle-ci est inférieure à 39 heures, les heures supplémentaires n'étant pas récupérables.

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

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

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

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

Circonstances pouvant donner lieu à récupération :

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

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

*Handwritten signatures and initials:*  
 FB, LF, CO, MF, J

- Interruptions de travail pour l'octroi d'un "pont" :

. Lorsqu'un employeur, à l'occasion d'un jour férié chômé, utilise la faculté d'octroyer un "pont" au personnel de son entreprise, cette journée peut donner lieu à récupération dans un délai ne pouvant excéder un mois à compter de la journée octroyée.

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

*Handwritten notes:*  
B  
TC  
MP  
ca  
H

.../...

## CHAPITRE VIII - CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

---

### Article 56 - Egalité des rémunérations

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, quelle que soit leur ethnie ou leur religion.

### Article 57 - Classifications professionnelles

Le classement des travailleurs est effectué d'après les classifications professionnelles et les emplois déterminés au chapitre XIII ou d'après des accords particuliers à chaque entreprise.

Ce classement est déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées, de la nature des responsabilités assumées et des niveaux de qualification, notamment des diplômes professionnels exigés ou de leurs équivalences.

Les organisations signataires se réuniront au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

### Article 58 - Salaires de base

Les salaires de base correspondant aux classifications professionnelles des ouvriers, employés, agents de maîtrise, collaborateurs, cadres... sont fixés par des barèmes déterminés au chapitre XIV.

Ces salaires de base sont négociés une fois par an conformément aux dispositions de l'article L.132.12.

### Article 59 - Rémunérations forfaitaires

Lorsque les travailleurs occupent des fonctions relevant d'un niveau d'agent responsable, ils pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

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

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

### Article 60 - Paiement des salaires

Le paiement des salaires est effectué conformément aux prescriptions législatives et réglementaires, au moins une fois par mois.

Le paiement des salaires par virement bancaire ou postal peut être rendu obligatoire par accord d'entreprise au-delà d'un montant à préciser dans l'accord.

Le paiement du salaire mensuel doit être effectué au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire.

*Handwritten signatures and initials:*  
 A  
 B  
 C  
 D  
 E  
 F  
 G  
 H  
 I  
 J  
 K  
 L  
 M  
 N  
 O  
 P  
 Q  
 R  
 S  
 T  
 U  
 V  
 W  
 X  
 Y  
 Z

Un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande, acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

#### Article 61 - Bulletin de paie

a) - Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre à tous les salariés un bulletin de paie. Il ne peut, à cette occasion, être exigé d'autre signature ou émargement qu'éventuellement celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

b) - Aucune forme n'est imposée au bulletin de paie ; il doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale,
- le nom et l'emploi du salarié,
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée,
- la date du paiement de la rémunération,
- le montant de la rémunération versée en mentionnant toutes les indications utiles à son calcul et notamment pour le personnel horaire et/ou mensualisé, de façon à permettre de vérifier aisément le calcul de la rémunération versée au taux normal et aux taux majorés, en fonction des heures effectuées correspondantes,
- le cas échéant, la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire,
- le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé,
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur la rémunération brute,
- le montant et la nature de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé,
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

#### Article 62 - Abattements spéciaux

##### Salariés âgés de moins de 18 ans

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération des personnels adultes effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes ouvriers de moins de 18 ans ont la garantie du salaire minimal de la catégorie à laquelle ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement :

. de 16 ans à 16 ans 1/2	:	20 pour cent
. de 16 ans 1/2 à 17 ans	:	15 pour cent
. de 17 ans à 17 ans 1/2	:	10 pour cent
. de 17 ans 1/2 à 18 ans	:	5 pour cent.

*Handwritten signatures and initials:*  
 FB, TB, CO, and other illegible marks.



## CHAPITRE IX - DÉPLACEMENTS - MISSIONS

---

### Article 63 - Trajets pour se rendre sur le lieu de travail

Le temps et les dépenses nécessaires au trajet du domicile au lieu d'embauche habituel ne sont pas pris en compte par l'employeur.

Les déplacements hors de Nouméa nécessités par le service ne doivent pas impliquer pour le salarié une charge supplémentaire en dépenses ou en temps.

Si, du fait de ce déplacement, en particulier pour les déchargements réalisés en rade foraine, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile, le transport, le logement et la nourriture seront à la charge de l'employeur et une indemnité forfaitaire de déplacement correspondant à quatre heures de salaire de sa catégorie lui sera versée à l'aller comme au retour.

### Article 64

Lorsque l'entreprise recrutera des travailleurs en tribu, une indemnité forfaitaire de 1 000 francs leur sera versée par déplacement couvrant l'aller et le retour.

Cette indemnité sera versée au moment de la paie. Cependant, elle ne sera accordée qu'au travailleur n'ayant pas manqué plus de 25 % des vacations de travail sur le quai, sauf maladie dûment constatée par certificat médical. Dans ce dernier cas, le travailleur sera reconduit en tribu aux frais de l'entreprise si son état le justifie et il percevra alors la totalité de l'indemnité.

De plus, un casse-croûte par trajet sera distribué à chaque travailleur.

Les travailleurs seront transportés de leur tribu d'origine au lieu de travail et à la fin de la période de travail, ils seront reconduits dans leur tribu respective chaque fois que les conditions atmosphériques et l'état des pistes le permettront.

Si, en raison des conditions atmosphériques exceptionnelles, les travailleurs ne pouvaient quitter le lieu de travail, le logement et la nourriture seront fournis par l'employeur.

Dans le cas d'élections municipales, territoriales ou législatives - ou autres élections officielles - l'entreprise transportera les travailleurs au lieu de recrutement pour leur permettre de remplir leurs devoirs civiques.

Lorsqu'un travailleur déplacé ou recruté hors de son lieu juridique de travail, sera mis provisoirement en chômage dans l'attente d'une arrivée de navire - ou pour tout autre cas de force majeure - l'entreprise lui fournira gratuitement la nourriture pendant les premières 48 heures puis, à partir du 3ème jour, lui versera une indemnité journalière égale à 4 heures de salaire, la nourriture ne lui étant alors plus fournie.

### Article 65

Lorsqu'un travailleur sera recruté ou déplacé hors de son lieu juridique de travail, l'entreprise lui fournira un logement suffisant et répondant aux normes réglementaires d'hygiène. L'entretien de ce logement incombera à l'entreprise, toute dégradation des locaux demeurant à la charge de l'ensemble des travailleurs qui y logent.

*Handwritten notes:*  
 A  
 Rm  
 Cur.  
 T6  
 B  
 H  
 MP  
 co  
 X

## CHAPITRE X - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

### /1/ LES CONGES PAYES /

#### Article 66 - Droit à congé payé

##### 1 - Personnel permanent :

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de "deux jours et demi" ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder "trente" jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

##### 2 - Personnel occasionnel :

Le travailleur occasionnel qui aura accompli un minimum de 10 heures effectives de travail dans la semaine, dans la même entreprise, aura droit à une indemnité de une heure au titre des congés payés.

#### Article 67 - Congés particuliers

##### 1 - Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans :

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. S'ils en réclament le bénéfice, seuls donnent lieu à indemnisation les jours de congé qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

##### 2 - Femmes âgées de moins de 21 ans :

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Si le congé légal n'excède pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au premier janvier de l'année en cours.

#### Article 68 - Année de référence - Travail effectif

1 - L'année de référence ouvrant droit au congé annuel commence le premier janvier.

2 - Pour la détermination du droit aux congés payés, sont considérées comme mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail.

*Ru*  
*Am*  
*TC*  
*HB*  
*MP*  
*Y*

.../...

3 - Cas des nouveaux embauchés : Pour les travailleurs embauchés en cours de mois et/ou en cours d'année, le droit à congé est également acquis au terme de l'année de référence en cours au moment de l'embauche et définie au premier alinéa ci-dessus. Il est calculé à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail accompli de date à date à partir de son embauche.

4 - L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé.  
Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits au congé que les salariés à temps plein sous réserve d'avoir accompli les minima mensuels prévus aux alinéas précédents.

5 - Définition du travail effectif :

\* Sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des congés payés :  
. les périodes de congé payé de l'année précédente.

Le cas échéant :

- . les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- . les "repos compensateurs" éventuellement accordés en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires (art. 47),
- . les périodes de repos maternité prévues aux articles L.122.25 à L.122.30 du Code du Travail,
- . les périodes limitées à une durée ininterrompue de un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- . les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- . les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale,
- . les périodes de congé formation prises en application des prescriptions législatives en matière de formation continue ou de formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse,
- . les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ou pour participation à des jurys d'examen,
- . les périodes de maladie dans la limite de trois semaines par période de référence.

\* Toutes les autres interruptions suspensives du contrat de travail sont exclues des périodes assimilées à du travail effectif.

#### Article 69 - Période légale des congés payés

1 - Les périodes de congé payé doivent obligatoirement correspondre à des périodes de repos. Aucun travail rétribué ne peut être accompli durant ces périodes.

L'année de référence commençant le 1er janvier, les congés peuvent être pris à partir du 1er décembre suivant et peuvent être étalés tout au long de l'année qui suit celle ouvrant droit aux congés payés.

Il doit être accordé au minimum, à chaque travailleur ayant acquis du congé, un repos d'une durée continue de 12 jours ouvrables chaque année sous réserve des dispositions indiquées au paragraphe 3 ci-après, relatif à l'autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés.

2 - Durée - Fractionnement du congé :

\* Le congé payé légal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

*Ru*  
*Cur*  
*TG*  
*PP*  
*VB*  
*CD*  
*MP*  
*X*

.../...

\* Le congé payé légal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les jours restant dus peuvent être accordés d'accord-parties en une ou plusieurs fois en fonction des possibilités du service auquel appartient l'agent.

\* La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sous réserve des dispositions relatives à l'autorisation de cumul (paragraphe 3) et d'accord individuel autorisé par l'employeur sur demande motivée du travailleur concerné.

Compte tenu du fait que les périodes de congé payé sont arrêtées d'accord-parties, que les congés payés peuvent être pris tout au long de l'année civile suivant celle d'acquisition, qu'ils peuvent être fractionnés par journée pour la partie supérieure à 12 jours ouvrables, en contrepartie, l'étalement du congé ne peut en aucun cas générer les jours supplémentaires visés au 3ème alinéa de l'article L.223.8.

### 3 - Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés :

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

- . 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,
- . un minimum de congé annuel d'une durée de 6 jours ouvrables continus doit obligatoirement être pris chaque année sous peine d'être perdu s'il n'est pas pris au cours de l'année qui suit celle d'acquisition.

### 4 - Information des travailleurs :

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'ils existent, du Comité d'Etablissement ou des délégués du personnel et doit être communiquée aux salariés au minimum deux mois avant leur départ et affichée dans les lieux de travail.

### Article 70 - Indemnité de congé payé

Elle se calcule au prorata du nombre de jours de congé pris compte tenu du fait que, de la double règle exposée ci-après, c'est la règle la plus favorable au salarié qu'il convient d'adopter :

1 - Règle du maintien du salaire : Pendant la durée de son congé, le travailleur doit percevoir une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

*Rm*  
*Cum*  
*T6*  
*HP*  
*HB*  
*Ca*  
*Y*

.../...

En ce qui concerne l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, il s'agit de l'horaire effectivement pratiqué dans l'établissement lors du congé du travailleur sauf si cet horaire a dû être exceptionnellement modifié du fait de l'absence du ou des travailleurs pour congé payé auquel cas l'indemnité sera calculée en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement.

Lorsque l'établissement ferme pendant la période de congé, l'horaire à prendre en considération est celui de la période de travail précédant le congé.

En aucun cas, cette règle ne saurait avoir pour effet de permettre à un salarié payé au mois de recevoir davantage au cours du mois pendant lequel il prend ses congés que si ce mois avait été intégralement travaillé.

2 - Règle de la rémunération moyenne :

L'indemnité afférente au congé ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Par rémunération totale on entend inclure dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité, les éléments suivants :

- . Salaire de base y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires, correspondant aux périodes de travail effectif.
- . Les primes, gratifications, éléments accessoires du salaire, à l'exclusion :
  - des éléments qui correspondent à des remboursements de frais,
  - des primes tendant à la compensation d'un risque ou d'un inconvénient exceptionnel qui disparaît pendant le congé,
  - des primes et gratifications exceptionnelles et bénévoles qui ne constituent pas un droit pour le salarié,
  - des primes et gratifications qui ne sont pas affectées par la prise de congé annuel (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat...),
  - des avantages en nature.
- . L'indemnité de congé payé versée l'année précédente ainsi que les indemnités correspondant au repos compensateur au titre des heures supplémentaires.
- . Les salaires reconstitués pour les périodes d'absence que la loi assimile à un temps de travail effectif pour le calcul du congé.

3 - Lorsque le congé est fractionné, ou bien lorsque, au moment où le congé est accordé, certains éléments de calcul font défaut, le salaire est maintenu comme si l'intéressé avait travaillé. Une rectification unique interviendra ensuite, s'il y a lieu, lorsque seront épuisés les droits à congé de la période de référence considérée ou lorsque tous les éléments de calcul seront connus.

4 - Avantages en nature : A l'indemnité proprement dite s'ajoute, le cas échéant, la valeur des avantages en nature, logement nourriture notamment, qui ne sont pas maintenus au salarié pendant son congé.

#### Article 71 - Incidence d'un jour férié

Tout jour légalement férié, chômé par les entreprises, situé dans une période de congé, ne peut être compté comme jour ouvrable.

En conséquence :

- . soit il prolonge les congés d'une journée,
- . soit il n'est pas décompté des droits acquis par les travailleurs.

En revanche, si le jour férié tombe un jour non habituellement travaillé par les entreprises, il n'a aucune incidence sur le cours du congé payé.

Article 72 - Maladie pendant les congés

Deux cas sont à envisager :

1 - Le travailleur tombe malade avant son départ en congé alors que l'ordre des départs était connu d'avance (cas d'un planning établi et affiché dans l'entreprise ou de la fermeture d'entreprise).

Dans ce cas, l'intéressé ne peut exiger, à son rétablissement, quelle qu'en soit la date, de prendre effectivement les jours de congé qu'il n'a pu prendre du fait de sa maladie.

Il conserve le droit de prendre effectivement son congé à une date ultérieure à fixer en accord avec le Chef d'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de prise de congé sans planning établi d'avance.

2 - Le travailleur tombe malade au cours de son congé : La maladie ne modifie pas le cours du congé. Le congé ne peut être ni prolongé, ni différé, ni donner lieu à une indemnisation supplémentaire du fait de l'employeur.

Article 73

Le travailleur dont le contrat de travail cesse alors qu'il n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article 70.

En revanche, la faute lourde reconnue par les Tribunaux supprime le droit à indemnité compensatrice.

*Handwritten notes:*  
 Au  
 Cuy  
 TG  
 HB  
 co  
 mp

/2/ LES JOURS FERIES /Article 74 - Jours fériés

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- . le 1er janvier
- . le lundi de Pâques
- . le 1er mai
- . le 8 mai
- . l'Ascension
- . le lundi de Pentecôte
- . le 14 juillet
- . l'Assomption
- . le 24 septembre sous réserve qu'il soit déclaré férié par décision locale
- . la Toussaint
- . le 11 novembre
- . le jour de Noël.

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés sous réserve des dispositions de l'article L.222.5 relatives au 1er Mai.

Article 75

1 - Le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction des salaires mensuels ou forfaités lorsque les conditions suivantes sont remplies par le travailleur :

- . trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- . 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré,
- . présence au travail, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour de travail précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié.

2 - Le salaire est maintenu est le salaire habituellement perçu par l'intéressé sur la base de son horaire normal de travail.

*Rm*  
*Clm*  
*TG*  
*HB*  
*ca*  
*MP*

/3/ AUTRES ABSENCES /Article 76 - Maladie - Accidents non professionnels

/1/ En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité,
- de rentrer dans le cadre des maladies ou accidents pris en charge par l'Organisme local de Sécurité Sociale.

/2/ Indemnisation :

2.1 - Délai de carence avant indemnisation :

Lors de chaque arrêt, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du :

- 1er jour pour la première absence
- 3ème jour pour la deuxième absence
- 4ème jour pour la troisième absence
- 5ème jour à partir de la quatrième absence,

l'absence s'appréciant à chaque fois sur les douze derniers mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

En cas d'hospitalisation, le délai de carence est supprimé.

2.2 - Taux d'indemnisation :

- Les temps d'indemnisation sont ouverts au personnel à compter de la fin de la période d'essai jusqu'à 5 ans d'ancienneté. Ils seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'incapacité.

- Pendant 30 jours, les salariés recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.  
Pendant les 30 jours suivants ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.
- S'il n'y a pas eu d'absence sur la période des douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 100 % pour la durée de l'arrêt dans la limite de 30 jours.
- Arrêts successifs :

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

*Ru*  
*Am*  
*Tc*  
*Co*  
*MP*  
*X*

.../...

### 2.3 - Rémunération :

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

[37] L'indemnisation ci-dessus s'inscrit dans le cadre de l'article 7 de la loi de mensualisation notamment du 7ème alinéa relatif aux garanties d'indemnisation globale, le présent régime ne pouvant se cumuler avec tout autre régime ayant le même objet.

[47] Lorsque les deux parents travaillent, ou lorsque l'un d'eux vit seul au foyer, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence de l'un des parents auprès d'un enfant seul, malade au foyer, l'absence pourra être prise et sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles fixées au paragraphe 2 ci-dessus, sans pouvoir dépasser dix jours sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

[57] Pour l'application des dispositions relatives aux délais de carence et aux taux d'indemnisation, les parties contractantes conviennent de ne pas tenir compte des absences antérieures à la date de signature du présent Accord Professionnel.

[67] Maladies ou accidents prolongés : La prolongation de l'indisponibilité au-delà d'une période de six mois peut entraîner cessation du contrat de travail. Cette cessation n'est pas imputable à l'employeur, elle ne peut donc entraîner de charges liées au licenciement.

Le salarié ayant vu son contrat rompu de ce fait conserve une priorité d'embauche dans la limite d'une année à compter de la rupture du contrat et à condition qu'il ait annoncé son intention de faire valoir la possibilité de réintégration dans un délai de deux mois à compter de cette rupture.

### Article 77 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par les articles L.122.32.1 à L.122.32.11 et par les règlements en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

### Article 78 - Congés exceptionnels

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

- |                                      |   |                            |
|--------------------------------------|---|----------------------------|
| . mariage du salarié                 | : | 2 jours                    |
| . naissance d'un enfant              | : | 2 jours                    |
| . mariage d'un enfant                | : | 1 jour                     |
| . décès d'un conjoint ou d'un enfant | : | 2 jours                    |
| . décès des père, mère, frère, soeur | : | 1 jour                     |
| . présélection militaire             | : | dans la limite de 3 jours. |

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ru  
 [Signatures]

Article 79 - Autorisations d'absences

\* Fête des ignames : Pris conformément à l'article 32 de l'Ordonnance 82-1114.

\* En outre, des autorisations d'absences, dans une limite de 5 jours et à l'occasion d'évènements à caractère familial, coutumier ou culturel, pourront être accordées dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur conformément à l'article 32 de l'Ordonnance 82-1114.

\* Congés pour exercice de fonctions :

1 - Membres d'un Conseil Municipal : Les travailleurs membres d'un Conseil Municipal peuvent participer aux délibérations de ces organismes pendant leurs heures de travail dans des conditions définies d'accord-parties, l'employeur pouvant exiger la récupération des heures de travail perdues ou pratiquer un abattement de salaire proportionnel au temps d'absence.

2 - Membres du Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale : Les travailleurs membres du Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale peuvent participer aux délibérations de ces organismes pendant leurs heures de travail sans que leur rémunération mensuelle subisse d'abattement, de ce fait.

3 - Assesseurs au Tribunal du Travail : Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés assesseurs au Tribunal du Travail, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

L'exercice des fonctions pendant le temps de travail ne doit pas entraîner de diminution de salaire pour l'assesseur salarié dans les conditions fixées par l'article 188 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952.

4 - Dans tous les cas, les travailleurs exerçant de telles fonctions doivent prévenir leur employeur suffisamment tôt afin que leur absence occasionne le moins de perturbation possible dans le fonctionnement du service.

\* Règles particulières aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale, au Sénat et Parlement, au Conseil de Gouvernement et à l'Assemblée Territoriale :

Candidats :

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats aux organismes ci-dessus, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables.

Cette absence peut être imputée, sur demande de l'intéressé, sur celle des congés payés acquis à la date du premier tour de scrutin.

Sinon, elle n'est pas rémunérée mais donne lieu à récupération en accord avec l'employeur. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits au congé payé et des droits éventuellement liés à l'ancienneté.

Elus :

Le contrat de travail d'un salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, membre des organismes énumérés ci-dessus, est, sur demande de l'intéressé, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat dans les conditions de l'article L.122.24.2.

Article 80 - Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale

Voir article 16.

*Ru*  
*Am.*  
*T6*  
*HB*  
*es*

Article 81 - Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

Selon des conditions établies conformément aux articles L.225.1 à L.225.5, les travailleurs salariés et apprentis de moins de 25 ans ont droit à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris à la demande du bénéficiaire, en une ou deux fois.

Ce congé doit être exclusivement consacré à la participation aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la formation de cadres et animateurs de la jeunesse.

Article 82 - Protection de la maternité

1 - Sauf faute grave de l'intéressée ou impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, pour des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement ou à l'adoption, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. La garantie est prolongée pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

2 - La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail :

- . pour les 1° et 2° enfants : pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci,
- . à partir du 3° enfant : pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci. Dans ce cas, l'intéressée peut demander à bénéficier de dix semaines avant la date présumée de l'accouchement et seize semaines après celui-ci,
- . en cas de naissances multiples : la période de suspension du contrat de travail postérieure à l'accouchement peut être prolongée de deux semaines ou plus dans les conditions prévues à l'article L.122.26,
- . si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension peut être prolongée jusqu'au terme des seize, dix-huit, vingt-six semaines,
- . en cas de maladie attestée par certificat médical, la durée de suspension du contrat de travail peut être allongée de la durée de la maladie dans la limite de deux semaines avant la date d'accouchement et de quatre semaines après celui-ci.

3 - L'employeur ne peut accepter la femme au travail pendant huit semaines avant et après l'accouchement et, en aucun cas, pendant six semaines qui suivent l'accouchement.

4 - L'adoption donne droit à suspension du contrat de travail à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer pendant :

- . dix semaines,
- . douze semaines en cas d'adoptions multiples,
- . dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter le nombre d'enfants à charge à trois ou plus (20 en cas d'adoptions multiples).

Ru  
 Cuv.  
 TG  
 LF  
 J  
 MP  
 CB

.../...

5 - La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

L'employeur est tenu de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait avant la suspension de son contrat de travail.

6 - Indemnisation des périodes de suspension : Elle est effectuée par la CAFAT dans la limite de sa réglementation.

#### Article 83 - Congé d'éducation des enfants

\* Congé postnatal : conformément à l'article L.122.28, la mère salariée peut résilier son contrat de travail à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, sans être tenue de respecter le délai de préavis ni payer de ce fait d'indemnité de rupture.

Elle conserve une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, pendant une période de un an suivant la rupture de contrat.

L'information de la résiliation du contrat doit être effectuée au moins quinze jours à l'avance, par lettre recommandée. La demande de réintégration doit être sollicitée dans les mêmes formes.

Le père peut, à la place de la mère naturelle ou adoptive, rompre ce contrat pour élever son enfant à l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption. La rupture pour congé postnatal doit prendre effet deux mois après la naissance ou l'adoption et dans les mêmes formes que celles indiquées à l'alinéa précédent.

\* Congé parental : Il est ouvert aux salariées des entreprises employant habituellement plus de cent salariés dans les conditions prévues à l'article L.122.28.1.

Par  
 Cuy.  
 16  
 BB  
 CO  
 L J A  
 MP  
 H

## CHAPITRE XI- HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

---

### Article 84

En ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des travailleurs, la présente convention s'en réfère aux prescriptions générales édictées par l'Ordonnance N° 82-1114 et la réglementation particulière spécifique aux entreprises de manutention portuaire.

*Handwritten notes:*  
Rue  
Auy  
T6  
HB  
A.  
ca  
178  
X

## CHAPITRE XII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

### CONTRAT A DUREE DETERMINEE

#### Article 85

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme fixé lorsque le contrat a été conclu pour une durée prévue fixée d'avance, automatiquement, conformément aux dispositions des articles L.122.1 à L.122.3.15.

### CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

#### Article 86

Le contrat à durée indéterminée peut cesser :

- à l'initiative du travailleur (démission) sous réserve du respect d'un délai de préavis conformément à l'article 87 ci-après,
- à l'initiative de l'employeur (licenciement) sous réserve du respect, outre du délai de préavis de l'article 87 :
  - . de la procédure de licenciement instituée aux articles L.122.14 - L.122.14.1 à L.122.14.11,
  - . éventuellement d'une indemnité de licenciement conformément à l'article 88 ci-après.
- Pour toutes causes indépendantes de la volonté des parties et/ou convenues à l'avance.

#### Article 87 - Préavis réciproque

Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre qu'une faute grave commise par le travailleur, ou autre qu'un cas de force majeure, le délai-congé est de :

- . deux semaines pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de six mois,
- . un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre six mois et moins de deux ans,
- . deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre deux ans et dix ans,
- . trois mois pour un travailleur ayant une ancienneté supérieure à dix ans.

En cas de licenciement, l'inobservation du délai congé par l'employeur ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice distincte de l'indemnité de licenciement. Si un employeur dispense un travailleur de l'exécution du travail pendant la période de préavis, il doit verser les salaires et avantages correspondants à la période non effectuée.

*Ru*  
*Cur. J*  
*JP*  
*HB*  
*hf*  
*ag*  
*MP*

En cas de démission, l'inobservation du délai congé par le salarié ouvre droit à une indemnité compensatrice correspondant à la période non effectuée.

#### Article 88 - Indemnité de licenciement

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

- . de 1/10ème de mois par année d'ancienneté pour les agents ayant moins de dix ans d'ancienneté,
- . de 1/10ème de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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

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

#### Article 89 - Départ en retraite

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir de l'âge normal auquel ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite CAFAT sans abattement auront droit, lorsqu'ils ont au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité de départ en retraite calculée sur la base de 1/12ème de mois par année de présence.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

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

#### Article 90 - Départ au Service National Actif

Le départ au Service National Actif rompt le contrat de travail.

Si l'intéressé désire reprendre son emploi, lorsqu'il connaît sa date de libération du Service National Actif et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit en avvertir son ancien employeur.

\* Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé. La réintégration doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

\* Si la réintégration n'est pas possible, l'intéressé conserve un droit de priorité d'emploi durant une année à dater de la libération conformément à l'article 35.

*Handwritten signatures and initials:*  
 RB, TB, LF, MP, CW, J

### Article 91 - Difficultés économiques

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité soit de l'ensemble de l'entreprise, soit de certaines sections ou services, la direction en informera, s'ils existent, le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'elle compte prendre en présence de cette situation.

Le Comité (ou à défaut les délégués) pourra présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Les mesures envisagées pourront comprendre entre autres :

- 1 - Réduction, autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail du secteur concerné par la mesure, l'horaire hebdomadaire pouvant devenir inférieur à 39 heures.
- 2 - Modification de la répartition du travail du personnel relevant du secteur concerné par la mesure.
- 3 - Repos par roulement.

Si les mesures qui précèdent s'avéraient insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs pourraient être envisagés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives aux licenciements pour cause économique (articles L.321.3 à L.321.12).

### Article 92 - Ordre des licenciements

En cas de licenciement collectif pour cause économique il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur décide de procéder à un licenciement collectif pour cause économique, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'aptitude professionnelle, puis des charges familiales et de l'ancienneté. A cet effet, à égalité d'aptitude professionnelle, il sera tenu compte ensuite de l'ancienneté, celle-ci étant majorée de un an pour le salarié marié dont le conjoint ne travaille pas et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les salariés compris dans un licenciement collectif pour cause économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai de un an à compter de la date de leur licenciement s'ils ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Les lettres de notification de licenciement devront faire mention de la priorité de réemploi dont bénéficient les salariés concernés par la mesure.

*Par*  
*Am*  
*T6*  
*HB*  
*CS*  
*MP*  
*X*

## CHAPITRE XIII - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

---

### Article 93 - Classifications professionnelles des dockers.

- 1) Manoeuvre spécialisé :
  - . Docker effectuant des travaux simples en cale, dock ou à terre.
- 2) Ouvrier spécialisé 1ère catégorie :
  - . Treuilliste manoeuvrant un seul treuil,
  - . Homme de chaîne.
- 3) Ouvrier spécialisé 2ème catégorie :
  - . Treuilliste manoeuvrant deux treuils,
  - . Conducteur d'élévateur,
  - . Grutier,
  - . Conducteur de véhicule nécessitant le permis de poids lourds.
- 4) Ouvrier professionnel 1ère catégorie :
  - . Conducteur d'engins de plus de 20 tonnes de capacité,
  - . Chef d'équipe et arrimeurs coordonnant l'activité de plusieurs dockers sous la responsabilité d'un contremaître.

### Article 94 - Classifications du personnel de la manutention portuaire

#### I - PERSONNEL OUVRIER

##### 1ère catégorie

Manoeuvre ordinaire - Travailleur exécutant des travaux simples, ne nécessitant aucune connaissance particulière, ni aucune adaptation préalable. Personnel chargé du nettoyage et du balayage. Personnel préposé aux manutentions courantes.

##### 2ème catégorie

1er échelon - Manoeuvre spécialisé - Travailleur exécutant des travaux simples mais lourds et pénibles. Homme de quai, treuilliste débutant affecté au chargement et au déchargement du navire - gardien chargé pendant le jour de la surveillance de hangars, bâtiments ou installations.

2ème échelon - Veilleur de nuit, avec rondes, chargé pendant la nuit de la garde des locaux, effectue des rondes méthodiques, etc...

##### 3ème catégorie

Ouvrier spécialisé, exécutant des travaux courants, ne nécessitant normalement qu'une adaptation ou mise au courant de courte durée. Aide-mécanicien et aide-électricien (1ère et 2ème année). Graisseur. Treuilliste affecté au chargement et au déchargement des navires. Homme de chaîne avant 2 ans. Ouvrier spécialisé dans la confection et l'entretien du matériel d'acconage. Conducteur d'élévateur débutant

.../...

*Handwritten signatures and initials:*  
 HB, MB, Luy, J, G, MP, X

(avant trois mois). Surveillant pointeur de dock ou d'entrepôt - Employé de dock ou d'entrepôt pendant 2 mois. Assure le pointage et la livraison des marchandises sous la responsabilité du magasinier responsable.

#### 4ème catégorie

1er échelon - Conducteur d'engins de levage. Grutier de moins de 5 tonnes - Conducteur de plusieurs types d'engins de manutention. Conducteur auto. Mécanicien (3ème année). Electricien (3ème année).

2ème échelon - Conducteur auto avec permis poids lourds. Conducteur conduisant tant tracteur qu'engins de levage. Conducteur de manoeuvres ou "homme de chaîne" après 2 ans. Mécanicien (4ème année). Electricien (4ème année).

3ème échelon - Pointeur. Agent chargé du contrôle des effectifs de personnel et du pointage des heures, du contrôle des prestations aux compagnies et aux bords et de leur signature des bons de commande. Eventuellement suppléant des chefs d'équipe, pour relever les litiges et établir les réserves contre les bords. Assure le pointage et la livraison des marchandises sous la responsabilité du magasinier.

Surveillant pointeur de dock ou d'entrepôt. Employé de dock ou d'entrepôt après 2 mois d'essai dans cette fonction. Assure le pointage et la livraison des marchandises importées. Assure le pointage à la réception des marchandises exportées. Veille à la bonne conservation des marchandises. Assure le pointage spécial réclamé par le magasinier responsable du dock, et prend soin notamment des clés des véhicules.

#### 5ème catégorie

1er échelon - Grutier de plus de 5 tonnes. Conducteur de grue automotrice de plus de 5 tonnes. Mécanicien et électricien qualifiés ayant acquis, dans les catégories précédentes, l'expérience et les connaissances nécessaires ou titulaires d'un CAP. Entretien et répare les engins de manutention portuaire.

Pointeur d'avaries avant un an. Agent chargé de la surveillance des marchandises en collaboration avec les chefs d'équipe, les chefs de bord afin de prendre les réserves, contrôler contradictoirement les avaries sur marchandises.

Pointeur certifié de dock ou d'entrepôt. Assure le pointage au débarquement et surveille le classement des marchandises par marques et connaissance. Assure le pointage à l'embarquement. Commis aux écritures. Commis aux avaries au débarquement.

2ème échelon - Pointeur d'avaries confirmé après un an. Agent chargé de la surveillance des marchandises en collaboration avec les chefs d'équipe, les chefs de bord afin de prendre les réserves, contrôler les avaries sur marchandises en présence des parties adverses, d'obtenir leur signature. Eventuellement, peut constater les avaries causées par l'acconier, mais les soumet à la signature du chef de quai.

#### 6ème catégorie

Conducteur sachant conduire tous engins de manutention portuaire. Mécanicien ou électricien ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans la catégorie précédente.

#### 7ème catégorie

1er échelon - Conducteur hautement qualifié conduisant des engins et véhicules lourds, spécialisés, des grues automotrices de plus de 30 tonnes, des élévateurs

Ru  
HB TB 1/2  
CO MP 1/2

de plus de 20 tonnes, des semi-remorques porte engins de plus de 30 tonnes, des porte containers, des pontons de grues de plus de 30 tonnes.

2ème échelon - Mécanicien et électricien hautement qualifiés. Exécutant des travaux de la plus haute qualité professionnelle, disposant de profondes connaissances techniques, d'une grande expérience.

## II. - AGENTS DE MAITRISE

### Elève chef d'équipe débutant

Réalise des manutentions simples à bord ou à terre sous la surveillance d'un chef d'équipe ou d'un arrimeur pendant un an.

### Chef d'équipe et arrimeur

Arrimeur. Sous les ordres du contremaître de dock accomplit le même travail que le chef d'équipe à bord.

### Chef d'équipe

1er échelon - Sous les ordres du contremaître, assure la bonne exécution du travail des ouvriers placés sous ses ordres suivant les directives qui lui sont données par le contremaître dont il dépend directement. Formule des réserves appropriées contre le bord. Accomplit, sous le contrôle du contremaître chef de bord, les opérations des appareils du bord. La promotion à l'échelon supérieur a lieu au choix de ses chefs de l'entreprise.

2ème échelon - Possède en plus des connaissances de chef d'équipe de 1er échelon, des capacités suffisantes pour mener des travaux simples à l'appareil ou à la bigue.

3ème échelon - Chef d'équipe de 2ème échelon confirmé dont l'expérience et les capacités professionnelles lui permettent d'assurer occasionnellement les fonctions de chef de bord.

### Contremaître chef de bord

1er échelon - Le rôle du contremaître chef de bord consiste à prévoir, organiser, commander, coordonner et contrôler le travail de l'ensemble du personnel placé sous son autorité à bord. Il doit contribuer, dans la limite de ses fonctions, à la protection du personnel, du matériel et de la marchandise. Transmet les ordres du chef de quai ou de son adjoint et veille à leur donner exécution. Coordonne les réserves prises contre le bord. A une connaissance parfaite de la manutention et des appareils du bord et en particulier des travaux délicats à la bigue. Instruit les chefs d'équipe placés sous ses ordres.

2ème échelon - Contremaître chef de bord particulièrement qualifié ayant donné entièrement satisfaction à l'échelon précédent. Assure l'instruction des chefs d'équipe, se familiarise avec le travail de l'adjoint du chef de quai et assure occasionnellement son intérim.

### Contremaître chef de dock

1er échelon - Le contremaître chef de dock est l'agent de maîtrise chargé d'assurer soit par lui-même, soit avec l'aide de pointeurs, les opérations de réception des marchandises. Ces opérations impliquent essentiellement l'exécution des tâches

*Handwritten signatures and initials:*  
 On the left, a vertical signature "P. H.". In the center, a large signature "L. J. es" with "L. J." written above it. To the right, another signature "J. P.". There are also some smaller initials and marks.

suivantes : dénombrement et reconnaissance des marchandises. Formulation de réserves appropriées. Répartition des marchandises sur les aires de stockage sur terre-pleins et hangars. Classement par lots distincts, couverture, maintien constant d'une liaison étroite avec le contremaître du navire en vue de faciliter la mise à bord ou à terre des marchandises dans un ordre rationnel.

2ème échelon - Contremaître chef de dock particulièrement qualifié, ayant donné entière satisfaction à l'échelon précédent.

#### Magasinier responsable du dock, du terre-plein

Assure le contrôle du mouvement des marchandises débarquées ou embarquées. Veille au bon état de conservation des marchandises. Délivre les marchandises aux réceptionnaires porteurs de connaissement ou de "bons à livrer" contre un "bon de livraison". Veille notamment à la bonne livraison des véhicules dûment munis de leurs clés.

Signe les listes de valeurs. Fait enfermer dans un local spécial toute marchandise de valeur ou marchandise fouillée. Suit les manifestes des navires et prépare les feuilles de différence. Fait signer les "bons d'embarquement" par le Second Capitaine pour les marchandises exportées ou réexportées. Préviens le chef magasinier de toute différence aux manifestes. Responsable du personnel de son dock. Assure personnellement l'ouverture principale du dock avec le douanier responsable.

#### Chef d'atelier

Agent de maîtrise d'une qualification égale ou supérieure à celle prévue à la 7ème catégorie, responsable d'un atelier assurant l'entretien et la réparation des véhicules et des engins de manutention de tous genres.

#### Contrôleur de quai

Agent de maîtrise, pointe, contrôle et établit les éléments de paye de l'ensemble du personnel de manutention portuaire. Procède à l'embauche des ouvriers dockers, rend compte des absences, assure le recrutement de la main-d'oeuvre en brousse, centralise la partie administrative et assure une liaison constante avec le chef de quai et le délégué de la Direction dont il dépend.

#### Adjoint au chef de quai

Contremaître chef de bord ayant plusieurs années d'activité ou reconnu par sa grande expérience et ses capacités professionnelles, capable de remplacer le chef de quai.

#### Adjoint au chef magasinier

Responsable de la bonne tenue des divers registres. Veille notamment au classement des connaissements dûment apurés. Tient le cahier des manifestes, contrôle le report correct des indications des carnets de livraison sur les connaissements du cahier de manifeste. Tient le cahier des "feuilles de différence". Centralise toutes les informations sur les différences constatées dans les docks avec les manifestes et informe l'agence pour les rectificatives douanières. Etablit les constats d'avarie, se met en relation avec les P. & T. pour tout ce qui concerne les sacs de dépêches et postaux. Remplace le chef magasinier en cas d'empêchement de celui-ci.

Ru  
 L...  
 TC  
 HB  
 CA  
 M...  
 J...

Chef de quai

Assure la liaison avec le responsable du service acconnage. Organise le travail de l'ensemble du personnel à bord et à quai. Procède à l'embauche des ouvriers dockers. Assure la bonne exécution du travail des ouvriers suivant les directives qui lui sont données par le cadre dont il dépend directement. Organise les opérations commerciales des navires à bord et à terre.

Assure la liaison avec l'atelier chargé des engins. Coordonne le recrutement de la main-d'oeuvre. A la responsabilité de l'exécution de travaux importants.

Chef magasinier

Responsable de l'ensemble des opérations de réception, conservation et livraison des marchandises. Responsable des mouvements des marchandises entre Nouméa et Doniambo et des formalités de transfert. Responsable des réexportations en transbordement (pointage, classement, formalités douanières) dont il a fait tenir registre. Responsable des entreposages des marchandises frigorifiques en souffrance à l'OCEF ou autre entrepôt et assure les formalités douanières nécessaires. Contrôle et contresigne les fiches de main d'oeuvre fournies par l'acconnage. Contrôle et contresigne tout bon de main d'oeuvre en régie, location de véhicules ou engins de levage, etc... désigne et fait préparer le ou les docks qui recevra ou recevront les navires annoncés et prévient la douane des ouvertures "hors cloche" à prévoir. Responsable de la propreté des docks et terre-pleins. Responsable des mouvements des containers pleins ou vides. Responsable de la bonne exécution des "réquisitions" présentées par la direction du Port.

Par  
 Au  
 T6  
 +12  
 APT  
 MP  
 CO  
 J

## CHAPITRE XIV - SALAIRES DE BASE

---

### Article 95 - Salaires de base dockers au 1er octobre 1984

Manoeuvre spécialisé .....	570 F.
Ouvrier spécialisé 1ère catégorie .....	615 F.
Ouvrier spécialisé 2ème catégorie .....	652 F.
Ouvrier professionnel 1ère catégorie .....	670 F.

### Article 96 - Salaires de base du personnel de la manutention portuaire au 1.10.1984

#### /1. - Personnel ouvrier/

1ère catégorie .....	87 364 F.
2ème catégorie :	
1er échelon .....	91 615 F.
2ème échelon .....	95 814 F.
3ème catégorie .....	104 213 F.
4ème catégorie :	
1er échelon .....	116 865 F.
2ème échelon .....	121 065 F.
3ème échelon .....	123 883 F.
5ème catégorie :	
1er échelon .....	129 518 F.
2ème échelon .....	133 373 F.
6ème catégorie .....	142 175 F.
7ème catégorie :	
1er échelon .....	150 576 F.
2ème échelon .....	157 053 F.

#### /2. - Personnel Agents de maîtrise/

Elève d'équipe :	
1er échelon .....	110 849 F.
2ème échelon .....	124 683 F.
Chef d'équipe et arrimeur - arrimeur .....	133 973 F.
Chef d'équipe :	
1er échelon .....	133 973 F.
2ème échelon .....	143 658 F.
3ème échelon .....	148 604 F.
Contremaître Chef de bord :	
1er échelon .....	158 089 F.
2ème échelon .....	167 980 F.

*Rm*  
*Am.*  
*T6*  
*FB*  
*CSB*  
*X*

Contremaître Chef de dock :

1er échelon .....	158 089 F.
2ème échelon .....	167 980 F.
Magasinier responsable de dock ou terre-plein .....	158 089 F.
Chef d'atelier .....	171 886 F.
Contrôleur de quai .....	171 886 F.
Adjoint Chef de quai .....	186 715 F.
Adjoint Chef magasinier .....	186 715 F.
Chef de quai .....	204 777 F.
Chef magasinier .....	204 777 F.

### /3. - Mensualisation - taux horaire/

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

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

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalence, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 59.

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

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

### /4. - Révision des salaires de base/

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour négocier les salaires de base, conformément aux dispositions de l'article L.132.12 rappelées à l'article 58.

*Handwritten signatures and initials:*  
 On the left: "Ru" followed by "Lum", "TC", and "HB" stacked vertically.  
 In the center: "LH" and "J" stacked vertically.  
 On the right: "CA" and "J" stacked vertically.

## CHAPITRE XV - PRIMES ET INDEMNITÉS

### Article 97 - Ancienneté

Les salariés percevront une prime d'ancienneté calculée en fonction de leur temps de présence, continu ou discontinu, dans l'entreprise ou l'établissement suivant les taux ci-dessous :

3 % après trois ans d'ancienneté,  
+ 1 % par année à compter de la quatrième année jusqu'à la dix-huitième incluse.

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

### Article 98 - Travaux pénibles - insalubres - explosifs

/1/ Lorsque les travailleurs exécuteront effectivement des travaux anormalement pénibles et insalubres, ils bénéficieront d'une prime horaire de 55 francs (valeur août 1984).

Cette prime sera révisée une fois par an en même temps que les salaires de base (article 58).

/2/ Lorsque les travailleurs manutentionneront effectivement du ciment non palettisé, une prime horaire de 100 francs leur sera attribuée.

Cette prime fixe n'est pas cumulable avec la prime définie au premier alinéa.

/3/ Lorsque les travailleurs manutentionneront effectivement des explosifs, ils bénéficieront d'une prime horaire de 100 francs.

### Article 99 - Prime de fin d'année

Une gratification de fin d'année ou prime d'assiduité sera distribuée annuellement par l'employeur.

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

*Handwritten signatures and initials:*  
 Rn  
 Luy  
 T6  
 HB  
 L  
 J  
 YP  
 ea  
 X

## AVENANT INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS

---

### Article 1 - Champ d'application

1 - Sont considérés comme ingénieurs ou cadres ou assimilés les personnels qui répondent aux deux conditions suivantes :

- A - posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant :
  - . soit d'études sanctionnées par un des diplômes de l'enseignement supérieur énumérés au (1) ci-dessous,
  - . soit d'une expérience professionnelle prouvée qui leur donne des connaissances et des capacités équivalentes.
- B - occuper, dans l'entreprise, des fonctions où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises et qui comportent généralement des responsabilités, de l'initiative et du commandement.

2 - Ne relèvent pas du présent avenant :

Les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations ci-dessus, lorsque :

- . ou bien ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale,
- . ou bien ils occupent, aux termes de leur contrat de travail, des fonctions du ressort normal des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise.

Ne sont également pas visés, les directeurs salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires ou la prospérité de l'entreprise, les voyageurs représentants et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par le titre V du livre VII du Code du Travail.

.../...

- (1). Ecoles d'ingénieurs délivrant un diplôme d'ingénieur reconnu par l'Etat,
- . Institut Supérieur des Affaires,
  - . Ecole des Hautes Etudes Commerciales,
  - . Ecoles Supérieures de Commerce et d'Administration des Entreprises,
  - . Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales,
  - . Instituts Supérieurs d'Etudes Politiques,
  - . Agrégations, Doctorats, Diplômes d'Etudes Approfondies, diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées,
  - . Maîtrise et Licences en quatre ans délivrés par les Universités françaises,
  - . Diplôme d'Etudes Supérieures d'Economie du Conservatoire National des Arts et Métiers,
  - . Diplôme d'Etudes Supérieures de Technologie du Conservatoire National des Arts et Métiers.

*Ru*  
*cu*  
*SB*  
*76*  
*hd*  
*ed*  
*up*  
*Y*

## Article 2 - Engagement

Avant l'entrée en fonction d'un ingénieur, cadre ou assimilé, celui-ci reçoit une lettre d'engagement indiquant :

- la fonction à occuper et le lieu où elle s'exercera,
- la classification et le coefficient hiérarchique par référence à la classification professionnelle,
- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue,
- les éléments essentiels de la rémunération convenue,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature et les autres clauses particulières.

L'agent accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

## Article 3 - Période d'essai - Engagement à durée indéterminée

La durée normale de la période d'essai est fixée, renouvellement compris, à trois mois.

Durant la période d'essai, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis, ni indemnité d'aucune sorte.

## Article 4 - Notification individuelle

Dans un délai de six mois à dater de la signature de cet avenant, tout ingénieur, cadre ou assimilé en fonction recevra une notification écrite qui lui précisera sa position, conformément aux dispositions de l'article 2, sauf si cette position lui a déjà été indiquée par écrit.

Cette notification ne pourra pas entraîner une minoration du coefficient déjà acquis par l'ingénieur, le cadre ou l'assimilé, dans l'entreprise.

## Article 5 - Modification du contrat de travail

1 - Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments de l'article 2 fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

En cas de mutation, il est recommandé, dans la mesure du possible, de tenir compte des obligations scolaires des enfants de l'intéressé.

2 - En cas de mutation entraînant un changement de résidence, l'ingénieur, le cadre ou assimilé dispose d'un délai de réflexion d'un mois, avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

A l'expiration de ce délai, si l'intéressé n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

3 - Dans le cas d'un refus par l'intéressé de la notification d'un élément essentiel de la lettre d'engagement, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur qui devra verser à l'intéressé les indemnités dues en cas de licenciement.

4 - Les dispositions des paragraphes 2° et 3° concernant la mutation ne jouent pas au cas où le contrat d'embauche de l'ingénieur, du cadre ou de l'assimilé indique que la nature de ses fonctions peut l'appeler à changer de lieu de travail.

#### Article 6 - Rémunération

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

Le forfait global comprend la rémunération de toutes les heures de travail effectif, y compris les heures supplémentaires éventuelles. En particulier, si les fonctions de l'ingénieur, du cadre ou assimilé l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, jours fériés, sa rémunération en tiendra compte. En règle générale, sa rémunération doit être calculée de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

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

#### Article 7 - Maladie - Accidents

1 - Dans le cas où l'organisation du service impose l'engagement d'un remplaçant, celui-ci doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

2 - En cas d'absence prolongée pour une maladie ou un accident, le licenciement du cadre ne pourra avoir lieu avant l'expiration du délai de 6 mois dès lors qu'il justifie de 3 mois de présence effective dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail, sauf survenance de l'âge auquel le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite sans abattement.

Le délai de protection est majoré de :

- 1 mois après 8 ans de présence,
- 2 mois après 12 ans de présence,
- 3 mois après 15 ans de présence.

3 - Si l'indisponibilité se prolonge au-delà de la période de protection ci-dessus, l'employeur pourra notifier le licenciement par lettre recommandée en respectant la procédure légale de licenciement.

#### Article 8 - Préavis réciproque - Rupture du contrat de travail

1 - La durée du préavis réciproque est fixée à trois mois, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

2 - La rupture du contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, par l'une ou l'autre des parties, se fait conformément aux prescriptions législatives en la matière.

3 - Quant un ingénieur, un cadre ou assimilé congédié trouve un emploi avant l'expiration du délai congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis à condition, sauf accord entre les parties, d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5 ci-après.

4 - Quant un ingénieur, un cadre ou assimilé démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.

Rm  
 Cuy  
 TC  
 HB  
 ca  
 J

5 - Pendant la période de préavis, l'ingénieur, le cadre ou assimilé congédié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera en accord avec la Direction.

Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

#### Article 9 - Indemnité de licenciement

Il est alloué aux ingénieurs, cadres ou assimilés congédiés après deux ans d'ancienneté, sauf en cas de faute lourde ou faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis et calculée comme suit en fonction de la durée du service continu dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté,
- pour la tranche au-delà de 7 ans d'ancienneté : 3/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement résultant des deux alinéas ci-dessus ne peut dépasser la valeur de 10 mois de traitement.

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

#### Article 10 - Caisse de retraites des ingénieurs, cadres ou assimilés

Les cadres sont affiliés à une Caisse de retraite complémentaire.

-----


  
 Ru  
 Cuy  
 TG  
 HB  
 LF  
 ca  
 MP

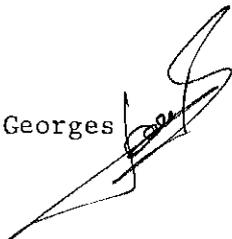
Fait à Nouméa, le 20 Septembre 1984

Pour l'U.N.I.M.A.P. :

M. MULLER Patrice



M. TROPAS Georges

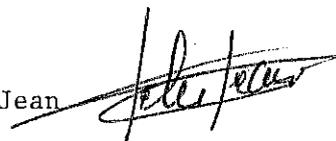


Pour l'U.S.O.E.N.C. :

M. MENNESSON Guy



M. LELEI SOUKE Jean



Pour les agents consignataires :

M. LE GOUEFF Philippe



M. CUBADDA Henri



Pour l'U.T.R.A.M.A.P. :

M. DEROCHE Charles



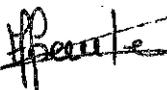
M. MEYER Claude

M. MAMOON Philippa



Pour la Fédération Patronale :

Mme BEUSTES Annie



PORT AUTONOME  
ENTRÉE  
N° 246 DU 6/03/96

*REFORME PORTUAIRE*

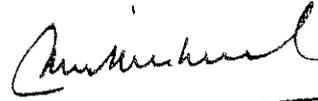
ACCORD COLLECTIF RELATIF AU PLAN SOCIAL ET A  
L'ORGANISATION DE TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES DE  
MANUTENTION SUR LE PORT DE NOUMEA

---

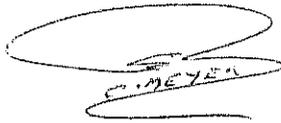
Entre les soussignés :

- Le syndicat professionnel des acconiers du port de NOUMEA

Société du CHALANDAGE:



SATO:



SOFRAC:

F. Boumouf



et

- Les organisations syndicales représentatives :

- STPA représenté par



Roger NORRHO

- STKE représenté par

- FO représenté par

COLOMBANI Marcel

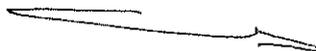


et visé par :

- Le directeur du port,



- Le directeur du travail,



- La Fédération Patronale.



Nouméa le 6 Mars 1996

## PREMIERE PARTIE : LE PLAN SOCIAL

Article 1.1 : Le plan social ..... page 6

*Annexe : Liste des départs*

Article 1.2 : Le régime juridique des départs ..... page 7

*ANNEXE : modèle de lettre de licenciement dans le cadre de la réforme ..... page 19*

## DEUXIEME PARTIE : LA MENSUALISATION ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

Article 2.1 : Champ d'application..... page 8

**2.2 : EMBAUCHE** ..... page 8

Article 2.2.1 : Conditions d'embauche ..... page 8

Article 2.2.2 : Dispositions spécifiques pour les dockers professionnels  
issus de l'UNIMAP ..... page 8

Article 2.2.3 : Embauche dans les Sociétés..... page 8

Article 2.2.4 : Critères d'embauche..... page 9

*ANNEXE : liste des mensualisés répartis par société*

*ANNEXE : modèle du contrat de travail formalisant l'embauche et avenant pour les anciens  
mensuels ..... page 20*

### **2.3 : DUREE DU TRAVAIL**

Article 2.3.1. : Définition ..... page 9

Article 2.3.2. : Durée hebdomadaire..... page 9

Article 2.3.3 : Durée quotidienne ..... page 10

Article 2.3.4 : La répartition des horaires ..... page 10

**2.4 : LES HORAIRES DE TRAVAIL**..... page 10

Article 2.4.1. : Généralités ..... page 10

Article 2.4.2. : Horaires pour les opérations de navire ..... page 10

Article 2.4.3. : Horaires pour les finitions de navire..... page 11

Article 2.4.4. : Horaire pour les opérations spécifiques de manutention portuaire ..... page 11

Article 2.4.5. : Horaires pour le personnel administratif..... page 12

Article 2.4.6. : Dimanche et jours fériés .....	page 12
<b><u>Article 2.5. :MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL</u></b> .....	page 12
Article 2.5.1. : Généralités .....	page 12
Article 2.5.2. : Champ d'application.....	page 12
Article 2.5.3. : Période de modulation.....	page 13
Article 2.5.4. : Plancher et plafond de la modulation .....	page 13
Article 2.5.5. : Programmation indicative.....	page 13
Article 2.5.6. : Délai de prévenance.....	page 13
Article 2.5.7. : Rémunération en cours de modulation .....	page 14
Article 2.5.8. : Contrepartie de la modulation.....	page 14
Article 2.5.9. : Organisation de la modulation .....	page 14
Article 2.5.9. bis. : Bilan de la modulation en fin de période .....	page 14
<hr/>	
Article 2.5.9. ter : Régularisation de la modulation de fin de période .....	page 15
Article 2.5.9. quater : Conditions de recours au chômage partiel .....	page 15
<b><u>2.6 :CLASSIFICATION ET POLYVALENCE</u></b>	
Article 2.6.1. : Polyvalence .....	page 15
Article 2.6.2. : Classification.....	page 16
Article 2.6.3. : Salaires .....	page 16
<i>ANNEXE I :- grille de classification des ouvriers de manutention.....</i>	<i>page 24</i>
<i>- grille de classification des ouvriers mécaniciens et électriciens.....</i>	<i>page 25</i>
<i>ANNEXE : nouveau cahier des charges du port autonome</i>	
<i>ANNEXE II :grille des salaire .....</i>	<i>page 26</i>
<i>ANNEXE III : prime forfaitaire.....</i>	<i>page 27</i>
<i>ANNEXE IV : forfait pour le poisson.....</i>	<i>page 28</i>

RN CM

**2.7.: APPLICATION DE L'ACCORD AU SEIN DE L'A.I.T ET DE LA CONVENTION**  
**COLLECTION MANUTENTION** page 16

Article 2.7.1. : Application.....page 17

Article 2.7.2. : Interprétation .....page 17

AN CM



5  
CP.



## PRÉAMBULE

La mensualisation voulue par une majorité des dockers permettra d'améliorer le mieux être des ouvriers dockers et leur promotion sociale tout en améliorant leur qualification et leur polyvalence. Ces différentes améliorations tout en favorisant la productivité du port de Nouméa devraient surtout en assurer sa fiabilité qui est indispensable avant d'envisager une relance du développement portuaire. En effet le port de Nouméa dispose d'atouts incontestables qui lui permettent de pouvoir prétendre à une place déterminante dans le Pacifique Sud Ouest.

La mensualisation doit donc permettre de satisfaire les aspirations des salariés garante du calme social et de la fiabilité portuaire et de rétablir la compétitivité des entreprises garante de leur vitalité et de leur pérennité.

## PREMIÈRE PARTIE : LE PLAN SOCIAL

### Article 1.1: Le plan social

Le plan social est financé par Le Port Autonome de Nouvelle Calédonie , le Territoire , l'Etat et les entreprises de manutention.

~~Les parties conviennent de faciliter les départs suivants, à compter de la mise en place de la réforme portuaire, par l'allocation d'une indemnité spéciale tenant compte de l'âge et de l'ancienneté des intéressés ainsi que des difficultés de réinsertion:~~

-L'ancienneté est calculée à compter du début de l'activité sur les quais de Nouméa. Une liste a été établie sur la base de documents relatifs à cette époque et de témoignages.

-L'âge est calculé pour chaque personne concernée à la date effective du licenciement économique.

Le calcul de l'indemnité spéciale de départ s'effectue de la manière suivante:

1- Attribution à tous les partants d'une indemnité de base d'un montant de 1.600.000 Fcfp.

2- Attribution d'une indemnité liée à l'ancienneté dont le montant est égal à 90.000 Fcfp par année de présence sur les quais.

3- Attribution d'une indemnité liée à l'âge de la personne concernée, les paramètres suivants servant de référence:

- pour les personnes âgées de moins de 40 ans versement d'une indemnité de 300 000 Fcfp;

-pour les personnes dont l'âge est compris entre 40 et 49 ans révolus , versement d'une prime de 700 000 Fcfp,

-pour les personnes dont l'âge est compris entre 50 et 54 ans révolus, versement d'une indemnité de 1 100 000 Fcfp;

- pour les personnes âgées de 55 ans et plus versement d'une indemnité de 1 500 000 Fcfp.

N.12

CM



L'indemnité spéciale de départ est égale à l'addition des 3 indemnités décrites ci-dessus .

En annexe figure la liste des personnes concernées, cette liste faisant état de leur date de naissance, de leur âge, de leur ancienneté et du montant de leur prime de départ. Ces départs sont répartis de la manière suivante:

- 9 départs en retraite pour les personnes âgées de plus de 60 ans;
- 9 départs en préretraite pour les personnes dont l'âge est compris entre 55 et 60 ans;
- 30 départs négociés, dont 2 départs différés dans un délai de trois mois à compter de la mise en place de la réforme.

Les conditions de ces départs font l'objet d'accords individuels avec les dockers concernés.

### *ANNEXE : Liste des départs*

#### **Article 1.2 : Le régime juridique des départs**

L'article 1 ci-dessus énonçant les mesures du plan social emploi, pour une meilleure compréhension, les expressions courantes de départ en retraite ou en préretraite ainsi que le terme de départ négocié.

Toutefois, en termes juridiques et conformément à la réglementation en vigueur, la rupture contractuelle de l'ensemble des 50 dockers professionnels listés dans l'annexe 1 intervenant dans le cadre de la réforme portuaire s'analyse comme un licenciement pour motif économique lié à la réorganisation de la manutention portuaire.

Du fait du caractère exceptionnel de la mise en place de la réforme portuaire et des nombreuses réunions de négociation qu'elle a nécessité et auxquelles assistaient non seulement les acconiers et les organisations syndicales mais aussi la direction du travail et la direction du port, les parties conviennent des points suivants :

- les notifications des licenciements interviendront par courrier individuel remis en main propre aux dockers professionnels listés dans l'annexe 1 dès la signature du présent accord collectif (un modèle de lettre de licenciement est annexé au présent article);

- La rupture contractuelle interviendra dès réception du courrier, le préavis n'étant ni effectué, ni rémunéré;

- les indemnités de licenciement seront supérieures à celles prévues par l'accord professionnel de travail des dockers et de la manutention portuaire afin de prendre en compte les difficultés réelles de réinsertion et de reclassement des ouvriers dockers concernés;

- les ouvriers dockers licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité d'embauche sous contrat à durée indéterminée compatible avec leur classification, au sein des sociétés d'acconage pendant une période de 12 mois après la date de leur rupture contractuelle. Cette priorité d'embauche est subordonnée à la demande par écrit d'en bénéficier dans un délai de 4 mois après la rupture contractuelle.

N.R.

CG

CF

7

CG

## DEUXIEME PARTIE :LA MENSUALISATION ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

### Article 2.1: Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés de manutention sauf dérogation expresse prévue dans l'accord.

### Article 2.2: Embauche

#### Article 2.2.1: Conditions d'embauche

Le nombre des dockers professionnels bénéficiant de la mensualisation est de l'ordre de 70 . Ils seront librement recrutés par leur employeur dans la liste des 120 dockers professionnels actuellement employés par l'UNIMAP. Ils seront embauchés sous contrat à durée indéterminée et seront mensualisés.

La durée de travail prise en compte est de 169 heures par mois.

Le règlement intérieur s'applique à tous les salariés de l'entreprise.

Dans le cas où les ouvriers dockers à mensualiser ne pourraient être recrutés en totalité parmi l'effectif des 120 dockers professionnels, ou si dans les mois suivant la mise en place de la Réforme Portuaire les entreprises d'acconage se trouvaient dans la situation de devoir embaucher, une priorité d'embauche sera donnée au dockers complémentaires. A cet effet un fichier sera établi, tenant compte des fonctions remplies, des heures travaillées pour le compte de l'UNIMAP et de l'âge des intéressés. Cette priorité sera accordée pendant une durée de 12 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de la Réforme de la manutention portuaire, et elle ne sera opérante que si les intéressés manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de cette date. L'embauche, dans ce cas, se fera sous contrat à durée déterminée. ou à durée indéterminée.

#### Article 2.2.2 : Dispositions spécifiques pour les dockers professionnels issus de l'UNIMAP

Afin de tenir compte de leur expérience sur le port, les dockers professionnels issus de l'UNIMAP seront embauchés en tant qu'ouvrier de manutention qualifié., Groupe II, Niveau 1.

Les grutiers, qui bénéficiaient au sein de l'UNIMAP d'un régime spécial, seront embauchés comme ouvriers de manutention hautement qualifiés, Groupe IV, Niveau 1.

L'ancienneté prise en compte est celle de la date d'embauche des dockers professionnels par l'UNIMAP, c'est à dire au plus tôt le 1<sup>er</sup> Janvier 1989.

#### ARTICLE 2.2.3:EMBAUCHE DANS LES SOCIETES

Les sociétés d'acconage embaucheront le personnel mensualisé en fonction de leurs besoins propres en nombre et en qualification, en tenant compte des tonnages manutentionnés, des types de trafic traités ainsi que de leurs effectifs actuels. En cas d'évolution importante et

N.12

CM

durable dans les volumes traités, le personnel qui aurait été licencié, pour motif économique de l'entreprise qui aurait vu son activité diminuer, et qui serait issu des dockers professionnels embauchés lors de la réforme portuaire bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans la société qui les aurait licenciés et d'une priorité d'embauche dans les autres sociétés d'acconage en activité sur le Port Autonome de la Nouvelle Calédonie. Cette priorité de réembauchage ou d'embauche aura une durée d'un an à compter de la date de rupture de son contrat et elle ne sera opérante que si l'employé licencié manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. Dans ce cas l'employeur l'informerait de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

Les dockers professionnels appartenant à la liste des 120 et qui n'auront pas été retenus parmi les ouvriers embauchés par les trois entreprises d'acconage bénéficieront du plan social qui sera mis en place

#### **ARTICLE 2.2.4 : CRITERES D'EMBAUCHE**

Les dockers seront embauchés en fonction de leur qualification, de leur conscience professionnelle et de leur aptitude physique à pratiquer le métier de docker. Une visite médicale d'embauche aura lieu. Il sera tenu compte de l'assiduité des dockers professionnels au cours des années de fonctionnement de l'UNIMAP. Les dockers professionnels reconnus capables d'exercer en sus de la fonction de manoeuvre les fonctions de grutier, de pointeur, de conducteur de chariot élévateur et de chef d'équipe bénéficieront d'une priorité d'embauche.

---

#### **Article 2.3: Durée du travail**

##### **Article 2.3.1: Définition**

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif, c'est à dire du temps durant lequel l'ouvrier docker exécute sa prestation de travail.

Les temps non travaillés, tels que notamment les temps de pause, et de manière générale les périodes d'inaction, même si ils sont rémunérés, ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

Toutefois, en cas d'arrêts techniques, si l'employeur décide le maintien des ouvriers dockers à la disposition de l'entreprise, les temps de présence non travaillés seront rémunérés et considérés comme temps de travail effectif.

Si l'employeur est dans la nécessité de décider du non-maintien des intéressés à la disposition de l'entreprise, les temps de présence initialement prévus et non travaillés seront rémunérés, mais ne seront pas considérés comme du temps de travail effectif.

##### **Article 2.3.2 : Durée hebdomadaire**

La durée hebdomadaire du travail effectif dans les entreprises visées par le champ d'application du présent accord collectif est fixée à 39 heures.

FN

CY

9  
JL

17.

04

La durée du travail au cours d'une même semaine ne peut dépasser 48 heures, sauf dérogations prévues par l'A.I.T. avec l'autorisation de l'Inspection du travail, sans que cette durée ne puisse dépasser 60 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures.

### **Article 2.3.3 : Durée quotidienne**

La durée quotidienne de travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations prévues par l'A.I.T, sans que cette durée dépasse 12 heures.

### **Article 2.3.4 : Répartition des horaires**

Conformément à l'article 44 de l'Accord professionnel de travail des dockers et de la manutention portuaire du Territoire de Nouvelle - Calédonie et dépendances du 20 Septembre 1984, l'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables de la semaine.

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

- du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine,
- des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise.

## **Article 2.4. : Les horaires de travail**

### **Article 2.4.1 : Généralités**

L'employeur fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, pour l'entreprise, pour l'établissement ou pour un groupe donné de salariés. Le principe de l'horaire collectif n'a pas pour effet d'imposer un horaire de travail identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Ces horaires pourront être modifiés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur sur le Territoire de Nouvelle - Calédonie.

En raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, des heures d'arrivée et de départ différentes peuvent être fixées pour chaque salarié.

### **Article 2.4.2 : Horaires pour les opérations de navire**

Les horaires de travail sont définis par l'entreprise afin de répondre aux contraintes spécifiques des activités de manutentions portuaires.

Pour l'opération des navires les plages horaires de travail sont de 07h00 à 22h00 du Lundi au Samedi. La journée de travail est divisée en deux shifts qui peuvent être normaux ou prolongés.

S1: Le shift du matin de 07h00 à 14h30 avec une pause de 11h00 à 11h30.

S2 : Le shift de l'après-midi de 14h30 à 22h00 avec une pause de 18h30 à 19h00.

S3 : Le shift du matin prolongé de 07h00 à 17h00 avec deux pauses de 11h00 à 11h30 et de 14h30 à 15h00 .

S4 : Le shift de l'après-midi prolongé de 12h00 à 22h00 avec deux pauses de 16h00 à 16h30 et de 19h30 à 20h00.

La décision de faire un shift prolongé du matin pourra être prise en cours d'opération.

Le début des opérations pourra être décalé en avançant ou en reculant les horaires définis ci-dessus dans une fourchette maximum de 2 heures.

En dehors des périodes d'opération des navires , les horaires sont les suivants:

N1 : Du lundi au Jeudi de 07h00 à 11h00 et de 13h00 à 17h00.

N2 : Le Vendredi de 07h00 à 11h00 et de 13h00 à 16h00.

Ces deux types d'horaires pourront être appliqués simultanément en fonction des tâches à accomplir.

---

#### **Article 2.4.3 : Horaires pour les finitions de navire**

Dans le cas du travail exceptionnel effectué après 22h00 en vue d'achever de charger ou de décharger les navires le taux horaire sera majoré de 200% en ce qui concerne les heures comprises entre 22h00 et 24h00 et le taux horaire sera majoré de 300% en ce qui concerne les heures comprises entre 00h00 et 05h00 du lundi au vendredi et entre 22h00 et 05h00 en ce qui concerne la nuit du samedi au dimanche.

Le paiement des heures se fera heure par heure. Ne seront payées que les heures effectives.

Chaque heure entamée sera payée intégralement.

La décision d'effectuer les heures de finition sera prise par la direction de l'entreprise concernée à la demande de l'armateur du navire.

#### **Article 2.4.4 : Horaires pour les opérations spécifiques de manutention portuaire**

. P1 : 00H00 - 06H00

. P2 : 18H00 - 24H00

Le début des opérations pourra être décalé en avançant ou en reculant les horaires définis ci-dessus dans une fourchette maximum de 2 heures,

Les horaires P1 et P2 feront l'objet de primes forfaitaires spécifiques décrites en annexe.

AN

CM

### **Article 2.4.5 : Horaires pour le personnel administratif**

- . HA : 07H00 - 11H00 et 13H00 - 17H00 du lundi au jeudi inclus,
- . HB 07H00 - 11H00 et 13H00 - 16H00 . le vendredi.

### **Article 2.4.6 : Dimanche et jours fériés**

En cas de travail le dimanche et les jours fériés, les salariés bénéficieront d'une prime forfaitaire complétant le salaire de base, telle que définie en annexe.

Les parties signataires conviennent que les entreprises ne pourront exiger qu'un ouvrier docker travaille plus d'un dimanche par mois calendaire et qu'il sera fait appel en priorité au volontariat.

### **Article 2.5 : Modulation de la durée du travail**

#### **Article 2.5.1 : Généralités**

La charge de travail des entreprises de manutention portuaire est soumise à des variations importantes en raison de l'irrégularité des mouvements de navire, due tant à l'imprévisibilité des conditions climatiques, des aléas techniques qu'à la nature des cargaisons et du caractère saisonnier de certains trafics.

---

Pour faire face à cette situation dans les meilleures conditions et améliorer la productivité sans léser les intérêts réciproques tant des entreprises que de leur personnel, les parties signataires conviennent de mettre en place une modulation de la durée du travail de type II conformément à l'article 49-b de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

En effet, la modulation de type II permet tout en maintenant l'intégralité du salaire de base aux salariés, de faire varier la durée du travail pour faire face aux variations d'activités.

Dans ce cadre, la durée de travail hebdomadaire sera amenée à varier, en plus ou en moins autour de la durée légale de travail effectif de 39 heures.

En période de forte activité, la durée du travail hebdomadaire pourra dépasser 39 heures dans le respect des durées maximales du travail. En période de faible activité, celle-ci pourra descendre éventuellement jusqu'à 0.

#### **Article 2.5.2 : Champ d'application**

L'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficie de la modulation à l'exclusion du personnel administratif et des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 1 semaine.

### **Article 2.5.3 : Période de modulation**

Les semaines de travail effectif au delà de 39 heures et les semaines de travail effectif inférieures à 39 heures se compensent arithmétiquement au sein de périodes de modulation de 13 semaines calendaires successives.

### **Article 2.5.4 : Plancher et plafond de la modulation**

Le plancher de la modulation est fixé à 0 heure hebdomadaires et le plafond est fixé à 44 heures hebdomadaires.

La durée du travail se compensera donc d'une semaine sur l'autre pendant une période de 13 semaines calendaires dans le cadre de cette « fourchette » 0 - 44 H.

### **Article 2.5.5 : Programmation indicative**

Une programmation indicative de la durée de travail hebdomadaire sera établie chaque semaine (le vendredi soir) pour la semaine suivante.

Cette programmation pourra être modifiée quotidiennement en fonction des impératifs d'exploitation.

---

### **Article 2.5.6 : Délai de prévenance**

l'entreprise fixe les horaires quotidiens du travail en fonction des impératifs d'exploitation.

Le personnel sera informé grâce à un répondeur vocal mis en place par les employeurs et bénéficiant d'un numéro « vert » pour que les communications soient gratuites pour les salariés, afin qu'ils puissent connaître leur affectation sans avoir à se déplacer.

Chaque salarié bénéficiera d'un code confidentiel lui permettant d'avoir seul accès à son affectation personnelle.

Le répondeur vocal indiquera notamment l'heure et le lieu de du début des opérations.

Le répondeur vocal indiquera les affectations la veille au soir (au plus tard à 18H00) pour le lendemain.

Les affectations seront également affichées nominativement tous les matins au plus tard à 06H45, à l'exception des affectations du samedi qui seront affichées dès le vendredi à 08H00.

En fonction des besoins d'exploitation, de nouvelles affectations pourront intervenir en début d'après-midi au plus tard à 14H.

### **Article 2.5.7 : Rémunération en cours de modulation**

Le salaire de base sera lissé sur la base mensuelle de 169 H de façon à assurer au personnel concerné une rémunération garantie indépendante de sa durée du travail effective pendant les périodes de modulation.

Cette rémunération se fait dans le cadre de la mensualisation réglementé par l'article 7 de la délibération modifiée du 24 Février 1988 relatives aux salaires.

### **Article 2.5.8 : Contrepartie de la modulation**

En contrepartie de la modulation, les parties signataires conviennent :

- de la mise en place de la mensualisation conformément à l'accord collectif portant sur la réforme portuaire permettant de faire bénéficier les ouvriers dockers d'un contrat à durée indéterminée au lieu et place du régime juridique précaire par lequel ils étaient régis antérieurement,

- d'une augmentation significative de leur taux horaire,

- de ne pouvoir exiger d'un salarié qu'il travaille plus d'un dimanche par mois,

- d'augmenter les sommes consacrées à la formation professionnelle pour maintenir et développer les compétences.

---

### **Article 2.5.9 : Organisation de la modulation**

Les heures de travail effectif au delà de 39 H hebdomadaires et dans la limite de 44 H par semaine ne donneront pas lieu aux majorations de salaire pour heure supplémentaire et ne généreront pas de repos compensateur légal. De même, ces heures ne seront pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures de travail effectif au delà de 44 H hebdomadaires suivront le régime de droit commun des heures supplémentaires et seront payées en bénéficiant des majorations de 25% et 50% sur le bulletin de salaire du mois considéré.

Ces heures seront également imputé sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et généreront du repos compensateur légal conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 2.5.9bis : Bilan de la modulation en fin de période**

A chaque fin de période de 13 semaines calendaires, l'employeur fera l'addition des durées hebdomadaires de travail effectif.

Sans intervenir dans le calcul du travail effectif pour déterminer les majorations pour heures supplémentaires, certaines périodes de suspension du contrat de travail seront prises en compte

RN

CM



pour le calcul du bilan de la modulation en fin de période. Il s'agit des périodes de suspension du contrat de travail liées :

- aux congés payés et congés exceptionnels autorisés par la réglementation en vigueur,
- aux arrêts de travail dûment justifiés pour maladie ou accident de travail.

Les périodes de repos modulation ne sont pas prise en compte dans le calcul du bilan de la modulation.

Sont également exclues les périodes de suspension résultantes notamment des absences non justifiées et des grèves.

Ce calcul permettra de déterminer la situation individuelle des salariés concernés par rapport à la durée de travail de référence des 13 semaines, soit 507 H (39 H x 13 semaines).

#### **Article 2.5.9 ter : Régularisation de la modulation en fin de période**

En cas de dépassement des 507 H et donc de la moyenne de 39 H hebdomadaires, les heures excédentaires seront rémunérées avec les majorations pour heures supplémentaires de 25% ou 50% et seront imputés sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Si la durée moyenne hebdomadaire dépasse 42 H, elles généreront également du repos compensateur légal.

Il est rappelé que les heures supplémentaires ne pourront être effectuées qu'à la demande expresse de l'employeur.

#### **Article 2.5.9.quater : Conditions de recours au chômage partiel**

Si en fin de période de modulation, après que l'entreprise ait effectué le bilan de la modulation, il apparaît que la moyenne hebdomadaire pour certains salariés soit inférieure à la durée légale de 39 H, les heures déficitaires pourront faire l'objet d'une demande de chômage partiel auprès de l'administration territoriale conformément à la réglementation en vigueur.

#### **Article 2.6 : Classification et Polyvalence**

##### **Article 2.6.1 : Polyvalence**

La polyvalence est une condition indispensable pour garantir la fiabilité des opérations portuaires.

A la demande de l'employeur, chaque ouvrier docker pourra être amené, en fonction de ses capacités personnelles, à exercer un emploi d'une classification inférieure ou supérieure à celle défini dans son contrat de travail.

La polyvalence devra respecter les dispositions suivantes :

**- Affectation dans un emploi de classification inférieure :**

Elle ne peut intervenir que lorsque une affectation dans un emploi de la classification d'origine n'est pas possible du fait du manque d'activité ou des contraintes d'exploitation. Dans ce cas, le salarié continuera de bénéficier de la rémunération et des avantages liés à sa classification d'origine.

**- Affectation dans un emploi de classification supérieure :**

Elle peut intervenir à tout moment à la demande de l'employeur en fonction des contraintes d'exploitation et des compétences personnelles reconnues de l'intéressé. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, pour le nombre d'heures de travail effectif exercées dans la classification supérieure, de la rémunération et des avantages liés à cette nouvelle classification.

Dès lors qu'un ouvrier docker exercera un emploi de classification supérieure à celle prévue dans son contrat plus de 250 heures de travail effectif sur une période glissante de douze mois consécutifs, cette classification sera considérée comme habituelle et définitive entraînant une modification de sa classification par avenant contractuelle et le bénéfice de la rémunération et des avantages qui lui sont attribués.

Tout salarié qui refuserait une affectation dans les conditions définies ci-dessus s'exposerait à la mise en oeuvre par l'employeur d'une sanction disciplinaire pour refus d'obéissance.

## ARTICLE 2.6.2 : CLASSIFICATION

Une grille de classification divisée en cinq groupes de quatre niveaux chacun tenant compte de l'évolution des techniques de manutention portuaire est mise en place. Elle tient compte de la qualification effective des ouvriers dockers et de leur polyvalence. Les dockers professionnels issus de l'UNIMAP seront embauchés en tant qu'ouvrier de manutention qualifié, groupe 2, niveau 1. Exception sera faite en ce qui concerne les grutiers qui bénéficient au sein de l'UNIMAP d'un régime spécial et qui seront embauchés comme ouvriers de manutention hautement qualifiés, groupe quatre, niveau un. Les ouvriers recrutés pourront acquérir une qualification supérieure au sein de la société qui les aura embauchés, en fonction des besoins propres de la société concernée et de la compétence de chaque individu.

Une fonction sera considérée comme étant tenue de façon habituelle pour l'attribution au salarié de son classement, dès lors que l'intéressé occupe cette fonction plus de 250 heures sur une période de un an.

## ARTICLE 2.6.3: SALAIRES

Une grille des salaires divisée en cinq groupes de quatre niveaux pour lui permettre de s'adapter à la nouvelle grille des classifications est mise en place. Le salaire de base groupe I niveau à la mise en place de la réforme est de 106 680 Fcfp..

Afin d'assurer le maintien du salaire garanti, chaque ouvrier présent dans l'entreprise avant la mise en place de la réforme bénéficiera d'une indemnité compensatrice égale à la différence

RN CM

 16/07/01 

entre son salaire de base actuel et le salaire de base correspondant à sa classification dans la nouvelle grille, dans le cas où ce nouveau salaire de base serait inférieur à celui attribué avant la réforme. Cette indemnité compensatrice sera indexée à la grille des salaires.

La grille des classifications, la grille des salaires et la grille pour le paiement des Dimanches et des jours fériés sont décrites dans les annexes 1, 2 et 3 du présent document

## **2.7.: APPLICATION DE L'ACCORD**

### **Article 2.7.1 : Application de l'accord collectif du 6 Mars 1996 au sein de l'AIT et de l'accord professionnel des dockers et de la manutention portuaire du territoire de Nouvelle Calédonie et dépendances**

Conformément à la réglementation en vigueur, la signature du présent accord collectif relatif à la réforme portuaire vaut dénonciation partielle et substitution simultanée et immédiate des dispositions de l'accord professionnel des dockers et de la manutention du 20 Septembre 1984 en ce qui concerne les sujets traités par le présent accord.

Il s'agit notamment des dispositions relatives :

---

- à la durée de travail : chapitre VII, articles 43, 44, 45, 48 de l'accord professionnel des dockers et de la manutention portuaire remplacés par les articles 2.3.1; 2.3.2; 2.3.3 et 2.3.4 de l'accord collectif du 6 Mars 1996.

- aux classifications : chapitre XIII, articles 93 et 94 en ce qui concerne le personnel ouvrier, de l'accord professionnel des dockers et de la manutention portuaire remplacés par l'article 2.6.2 de l'accord collectif du 6 Mars 1996.

- aux salaires de base : chapitre XIV, articles 95 et 96 en ce qui concerne le personnel ouvrier, de l'accord professionnel des dockers et de la manutention portuaire remplacés par l'article 2.6.3 de l'accord collectif du 6 Mars 1996.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 49-I-B de l'A.I.T, il est mis en place une modulation de la durée de travail de type II.

Il est également précisé que les primes forfaitaires mises en place pour le travail le dimanche, les jours fériés et le travail de nuit (primes dites « de poisson ») sont plus favorables pour les salariés que les dispositions prévues par l'A.I.T.

### **Article 2.7.2.: 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 et de ses avenants.

RN

CM.

17  
CM. CM

La commission est composée de :

- six représentants des employeurs, désignés, à raison de deux chacune, par les entreprises d'acconage : Le Chalandage, Sofrac, Sato.
  
- six représentants des travailleurs, désignés, à raison de deux chacune, par les organisations syndicales ayant participé à la négociation du présent accord : STKE, STPA, UTFO.

La commission est présidée par le Directeur du Port Autonome de la Nouvelle-Calédonie, lequel a voix délibérative.

La commission ne délibère valablement que si les deux tiers de ses membres sont effectivement présents.

Si le quorum n'est pas atteint, la réunion de la commission est reportée au plus tard de cinq jours ; elle pourra alors délibérer sans condition de quorum.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

La commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la notification de la requête au président de la commission. Le président procède aux convocations et assure le secrétariat de la commission.

RN

CO



18  
CO

CO

**MODÈLE DE LETTRE DE LICENCIEMENT DANS LE CADRE DE LA  
REFORME PORTUAIRE**

***COURRIER ENTÊTE UNIMAP  
COURRIER A REMETTRE EN MAIN PROPRE CONTRE DÉCHARGE***

Monsieur .....

Dans le cadre de la réforme portuaire, et notamment de l'accord collectif relatif au plan social et à l'organisation du travail au sein des entreprises de manutention sur le port de Nouméa signé entre les acconiers et les organisations syndicales, vous figurez sur la liste annexée à l'accord collectif des bénéficiaires des mesures du plan social.

A ce titre nous vous confirmons, par le présent courrier, votre licenciement pour motif économique lié à cette réforme.

---

Votre licenciement entraîne la rupture des relations contractuelles entre vous et l'UNIMAP dès réception de ce courrier, soit le .....

Vous pouvez dès à présent venir à ..... afin de percevoir votre solde de tout compte comprenant notamment l'indemnité compensatrice de congés payés ainsi que votre indemnité de licenciement majorée par rapport aux indemnités conventionnelles afin de prendre en compte les difficultés personnelles et particulières de votre reclassement professionnel.

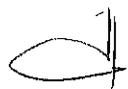
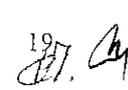
Nous vous précisons également que vous bénéficiez d'une priorité d'embauche sous contrat à durée indéterminée dans un emploi correspondant à votre classification au sein des sociétés d'acconage pendant une durée de 12 mois à compter de la date de la rupture de votre contrat, soit jusqu'au .....

Cette priorité est subordonnée à votre demande par écrit d'en bénéficier dans un délai de 4 mois.

Veillez agréer, Monsieur .....

RN

CM

  
19  


# CONTRAT DE TRAVAIL

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

entre :

La Société dont le siège est à :

---

représentée par  
Agissant en qualité de

d'une part,

et

Monsieur  
domicilié :

d'autre part,

RN CM-

 20/07/01 CM

Le présent contrat est régi notamment par l'accord collectif du ..... définissant les conditions de travail de la manutention portuaire ainsi que par l'accord professionnel de travail des dockers du 20 Septembre 1984 pour ses dispositions non modifiées par l'accord précédent et par l'accord interprofessionnel du territoire.

### Article 1 - Engagement

La société engage sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, Monsieur ..... qui l'accepte, en qualité d'ouvrier portuaire professionnel mensualisé.

Monsieur ..... déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur applicable à l'entreprise qui lui a été remis lors de l'embauche. Les parties contractantes s'engagent, chacune en ce qui la concerne, à en respecter les stipulations.

### Article 2 - Date d'effet

Le présent contrat de travail prendra effet le .....

Votre ancienneté sera appréciée à compter de la date du .....

---

### Article 3 - Durée du contrat

Le présent contrat est conclu ferme pour une durée indéterminée. Cependant, il ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de un mois renouvelable qui prendra fin le .....

Toutefois, cette disposition relative à la période d'essai ne s'applique pas pour tout contrat conclu dans le cadre de la réforme portuaire.

### Article 4 - Classification

Classification professionnelle : .....

Toutefois les aptitudes professionnelles actuelles ou à venir de Monsieur ..... permettent son emploi à la polyvalence, c'est à dire l'emploi dans une classification inférieure avec le maintien de son salaire de base initial ou l'emploi dans une classification supérieure, auquel cas pour les périodes considérées le salaire de base correspondant à la qualification sera attribué.

### Article 5 - Lieu de travail

Affectation à l'embauche : Port autonome de Nouméa

## Article 6 - Durée hebdomadaire du travail

Le présent contrat de travail est conclu et accepté pour un horaire hebdomadaire de 39 heures par semaine.

Conformément à l'accord collectif du ....., cette durée de 39 heures est modulée pour tenir compte des variations d'activité de la société.

## Article 7 - Rémunération

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, Monsieur ..... percevra un salaire de base brut mensuel de : .....F.CFP.

Le cas échéant, il sera également complété par les majorations de salaire ou les primes spécifiques telles que déterminées dans chaque entreprise ou prévues par les accords collectifs cités en préambule.

## Article 8 - Congés payés

Conformément à la législation en vigueur, les ouvriers dockers professionnels bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables annuels.

---

## Article 9 - Formation

Afin d'assurer son adaptation à l'évolution de son poste et son développement personnel, Monsieur ..... s'engage à participer à toutes actions de formation qui pourraient lui être dispensées par l'entreprise (recyclage, perfectionnement, séminaires, secourisme, prévention, etc...). Celles-ci peuvent impliquer des durées, des horaires, des lieux autres que ceux de son activité habituelle.

## Article 10 - Fournitures diverses

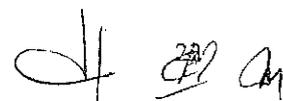
Chaque ouvrier recevra une mise à disposition de bleus de travail,

Les gants, chaussures de sécurité, casques seront fournis par l'entreprise.

Ces équipements sont attribués à titre individuel, pour une année et ne seront échangés en cours d'année qu'en cas de détérioration exceptionnelle.

RN

CM



**Article 11 - Rupture contractuelle**

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié s'effectuera en conformité de la réglementation en vigueur .

Monsieur ..... s'engage, dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail, à remettre à l'employeur avant son départ l'ensemble des documents et objets lui donnant accès à l'entreprise.

Fait à ..... le.....

*(signature des deux parties précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)*

RN      CM.

 23/07/04

<b> GROUPE I : OUVRIER DE MANUTENTION DEBUTANT</b> Niveau 1° : Sans expérience, sans qualification, sans ancienneté Niveau 2° : Qualifié deux ans d'ancienneté Niveau 3° : Qualifié trois ans d'ancienneté Niveau 4° : Qualifié quatre ans d'ancienneté	<b> OUVRIER DE MANUTENTION DEBUTANT :</b> Effectue les opérations élémentaires qui préparent, accompagnent ou suivent les travaux de manutention, chargement ou déchargement de la marchandise. Travail accompli à bord des navires, sous palans des navires, sur les terre pleins et dans les magasins. Sont compris dans ces tâches les travaux d'arrimage, saisissage et élinguage.	
<b> GROUPE II : OUVRIER DE MANUTENTION QUALIFIE</b> Niveau 1° : Qualification de base Niveau 2° : Une qualification décrite ci-contre Niveau 3° : Deux qualifications décrites ci-contre Niveau 4° : Trois qualifications décrites ci-contre	<b> OUVRIER DE MANUTENTION QUALIFIE :</b> Ouvrier de manutention possédant une expérience d'au moins 5 ans dans le domaine de la manutention portuaire et connaissant parfaitement les opérations décrites au Groupe I. - Qualification de base : Toutes les tâches élémentaires. - Pointeur simple, chef d'équipe de terre plein et dock, cariste jusqu'à 10 T., titulaire du permis B.	
<b> GROUPE III : OUVRIER DE MANUTENTION TRES QUALIFIE</b> Niveau 1° : Une qualification décrite ci-contre Niveau 2° : Deux qualifications décrites ci-contre Niveau 3° : Trois qualifications décrites ci-contre Niveau 4° : Quatre qualifications décrites ci-contre	<b> OUVRIER DE MANUTENTION TRES QUALIFIE :</b> Ouvrier de manutention qualifié possédant en outre les qualifications suivantes : - Treuiliste-homme de chaîne, pointeur de bay plan, chef d'équipe de bord, chauffeur élévateur jusqu'à 25 T., chauffeur de tracteur Roro, titulaire du permis C.	
<b> GROUPE IV : OUVRIER DE MANUTENTION HAUTEMENT QUALIFIE</b> Niveau 1° : Une qualification décrite ci-contre Niveau 2° : Deux qualifications décrites ci-contre Niveau 3° : Trois qualifications décrites ci-contre Niveau 4° : Quatre qualifications décrites ci-contre	<b> OUVRIER DE MANUTENTION HAUTEMENT QUALIFIE :</b> Ouvrier de manutention très qualifié possédant en outre les qualifications supplémentaires suivantes : Chef d'équipe pouvant faire des interims de chef de bord. Conducteur de grue de bord - Conducteur de grue de quai. - Conducteur de chariot élévateur > 25 T. - Conducteur de portiques. Chauffeur routier. Détenteur du permis D.	
<b> GROUPE V : AGENTS DE MAITRISE</b> Niveau 1° : Chef de bord Niveau 2° : Adjoint au chef de quai. Niveau 3° : Chef de quai. Niveau 4° : Chef de manutention.	<b> AGENTS DE MAITRISE :</b> Ouvriers de manutention très qualifiés, possédant une maîtrise de l'anglais technique maritime suffisante pour pouvoir communiquer avec l'officier responsable des opérations commerciales et capable d'organiser le travail du personnel placé sous son autorité à bord du navire et sur le quai. - Connaissance parfaite des différents types et moyens de manutention tant à bord des navires que sur les quais. - Chef de bord expérimenté capable de remplacer le chef de quai. - Chef de quai. - Chef de manutention.	

07.

RN

ANCIENNE CLASSIFICATION	CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION
<b>GROUPE I : OUVRIER MECANICIEN DEBUTANT</b>	<b>GROUPE I : OUVRIER MECANICIEN DEBUTANT</b> Niveau 1 : Tâches élémentaires Niveau 2 : Travaux bien définis selon un mode opératoire imposé Niveau 3 : Exécution d'un ensemble de travaux Niveau 4 : Sans qualification, 3 ans d'expérience professionnelle.	<b>OUVRIER MECANICIEN DEBUTANT :</b> Emplois n'exigeant pas de formation au delà de la scolarité obligatoire. Travaux simples ou répétitifs, application stricte de consignes précises.
<b>GROUPE II : OUVRIER MECANICIEN QUALIFIE</b>	<b>GROUPE II : OUVRIER MECANICIEN QUALIFIE</b> Niveau 1 : Aide mécanicien, 4 ans d'expérience professionnelle. Niveau 2 : Titulaire d'un C.A.P Niveau 3 : Titulaire d'un C.A.P et 3 ans d'expérience professionnelle, ou niveau B.E.P justifié par un certificat de fin de scolarité. Niveau 4 : Titulaire d'un B.E.P, sans expérience professionnelle ou titulaire d'un C.A.P ayant 5 ans d'expérience professionnelle.	<b>OUVRIER MECANICIEN QUALIFIE :</b> Ouvrier possédant une expérience d'au moins 4 ans dans le domaine de la mécanique ou de l'électricité. Travaux qualifiés, exécution d'opération en application de modes opératoires connus. Niveau B.E.P ou C.A.P
<b>GROUPE III : OUVRIER MECANICIEN TRES QUALIFIE</b>	<b>GROUPE III : OUVRIER MECANICIEN TRES QUALIFIE</b> Niveau 1 : B.E.P, 2 ans d'expérience professionnelle. Niveau 2 : Mécanicien ayant plus de 5 ans d'ancienneté et titulaire d'un C.A.P Niveau 3 : Mécanicien ayant plus de 5 ans d'ancienneté et du niveau B.E.P	<b>OUVRIER MECANICIEN TRES QUALIFIE :</b> Travaux qualifiés, mise en oeuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en oeuvre.
<b>GROUPE IV : OUVRIER MECANICIEN HAUTEMENT QUALIFIE</b>	<b>GROUPE IV : OUVRIER MECANICIEN HAUTEMENT QUALIFIE</b> Niveau 1 : Mécanicien ayant plus de 15 ans d'ancienneté et titulaire d'un B.E.P Niveau 3 : Titulaire d'un Bac technique Niveau 4 : Titulaire d'un Bac technique, 2 ans d'expérience professionnelle.	<b>OUVRIER MECANICIEN HAUTEMENT QUALIFIE :</b> Niveau bac technique. Brevet de technicien Mise en oeuvre de méthodes et de procédés associés à une certaine initiative, méthodes connues.
<b>GROUPE V : AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>GROUPE V : AGENTS DE MAITRISE</b> Niveau 1 : Adjoint au chef d'atelier ou B.T.S sans expérience Niveau 2 : Chef d'atelier ou B.T.S avec 5 années d'expérience. Niveau 3 : Chef d'atelier titulaire d'un B.T.S.	<b>AGENTS DE MAITRISE :</b> Niveau Brevet de technicien supérieur ou Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie. Responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination avec la fonction d'encadrement.
Niveau 2 : Mécanicien / Electricien 2 ans d'ancienneté dans la catégorie récédente		
Niveau 4 : Mécanicien / Electricien hautement Qualifié		
Niveau 2 : Chef d'atelier		

Les employés non titulaires de diplômes auront la possibilité de passer un essai professionnel auprès de la direction du travail pour obtenir une équivalence.

*[Signature]*

RN CM.

ANNEXE II

GRILLE DES SALAIRES

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE DE BASE	TAUX HORAIRE
I	1	106 680	631,2426
	2	112 014	662,8047
	3	117 043	692,5621
	4	122 682	725,9290
II	1	133 350	789,0533
	2	138 684	820,6154
	3	144 018	852,1775
	4	147 000	869,8225
III	1	154 686	915,3018
	2	163 220	965,7988
	3	171 755	1 016,3018
	4	180 289	1 066,7988
IV	1	187 757	1 110,9882
	2	196 291	1 161,4852
	3	204 826	1 211,9882
	4	213 360	1 262,4852
V	1	224 028	1 325,6095
	2	245 364	1 451,8580
	3	266 700	1 578,1065
	4	288 036	1 704,3550

RN cy.

 26/07/07 

ANNEXE III

PRIME FORFAITAIRE

GROUPE	NIVEAU	SHIFT NORMAL	SHIFT PROLONGE
I	1	8 698	11 183
	2	9 133	11 743
	3	9 568	12 302
	4	10 003	12 861
II	1	10 873	13 979
	2	11 308	14 538
	3	11 743	15 098
	4	12 178	15 657
III	1	12 612	16 216
	2	13 308	17 111
	3	14 004	18 005
	4	14 700	18 900
IV	1	15 309	19 683
	2	16 005	20 578
	3	16 701	21 472
	4	17 396	22 367
V	1	18 266	23 485
	2	20 006	25 722
	3	21 746	27 959
	4	23 485	30 195

Cette prime sera versée pour tout travail effectif le dimanche, indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

RN

CM.



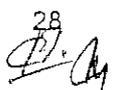
## ANNEXE IV

### FORFAIT POUR LE POISSON

GRUPE	NIVEAU	PRIME FORFAITAIRE
I	1	7 575
	2	7 953
	3	8 332
	4	8 711
II	1	9 469
	2	9 847
	3	10 226
	4	10 605
III	1	10 984
	2	11 590
	3	12 196
	4	12 802
IV	1	13 332
	2	13 937
	3	14 544
	4	15 150
V	1	15 908
	2	17 422
	3	18 937
	4	20 452

Cette prime sera versée pour tout travail effectif relatif aux produits de la pêche, indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

RN CM

 28  


## ANNEXE V

### REVENU DES PERSONNELS EMPLOYES DANS LES SOCIETES D'ACCONAGE AVANT LA REFORME DE LA MANUTENTION PORTUAIRE.

Il est apparu que la mise en place de la nouvelle organisation du travail liée à la Réforme portuaire risquait de réduire les revenus des employés actuels des sociétés d'acconage du fait d'une diminution possible des heures supplémentaires. Pour réduire cette perte de revenu deux mesures sont prises:

1-Compenser en partie cette perte de revenu en versant chaque mois une indemnité égale à 30% de la moyenne du montant mensuel des heures supplémentaires payées de 1989 à 1994. Cette indemnité est calculée dans chaque entreprise pour chaque salarié. Elle est acquise définitivement et elle est invariable. Elle n'est due que lors des périodes effectivement travaillées.

---

2-Abaisser le plafond de la modulation des horaires à 44 h00 .

Cette compensation n'a pas pour but de garantir intégralement aux anciens mensuels leurs revenus antérieurs à la Réforme Portuaire. L'objectif est de faciliter la transition de l'ancien système à la nouvelle organisation du travail tout en limitant à 10% maximum la perte de revenu éventuelle des anciens mensuels.

Un moratoire d'une durée de six mois qui prendra effet à la date d'entrée en vigueur de la Réforme Portuaire permettra d'ajuster cette compensation à l'évolution réelle des heures supplémentaires dans la nouvelle organisation du travail si il y a lieu.