



ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE



Fédération des entreprises
MEDEF NC
1ÈRE ORGANISATION PATRONALE
de NOUVELLE-CALEDONIE

CONVENTION COLLECTIVE PERSONNEL AU SOL DE TRANSPORT AERIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALEDONIE

Edition 2016

Tel. (+687) 27 35 25 | Fax. (+687) 27 40 37

www.medef.nc | medefnc@medef.nc

6, rue Jean Jaurès | BP 466
98845 Nouméa Cedex | Nouvelle-Calédonie



Fédération des entreprises

MEDEF NC

L'ESPRIT D'ENTREPRISE,
L'ESPRIT D'AVENIR.

SOMMAIRE

Chapitre I - Dispositions diverses

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Cadre juridique
Page 1	Article 3 : Objet
Page 1	Article 4 : Durée
Page 1	Article 5 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 6 : Révision
Page 2	Article 7 : Avenants
Page 2	Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

Chapitre II – Durée du travail

Page 3	Article 9 : Durée du travail
Page 3	Article 10 : Durée hebdomadaire du travail - Durée quotidienne de travail
Page 3	Article 11 : Définition de la durée du travail effectif
Page 3	Article 12 : Répartition des horaires de travail
Page 3	Article 13 : Amplitude quotidienne - Repos minimum entre deux journées de travail
Page 4	Article 14 : Repos hebdomadaire
Page 4	Article 15 : Heures supplémentaires
Page 4	Article 16 : Contingent annuel d'heures supplémentaires
Page 4	Article 17 : Repos compensateur
Page 4	Article 18 : Publicité de l'horaire
Page 5	Article 19 : Modulation des horaires
Page 7	Article 20 : Horaires individualisés - Horaires variables
Page 7	Article 21 : Temps partiel
Page 7	Article 22 : Jours fériés considérés comme chômés
Page 7	Article 23 : Majorations
Page 8	Article 24 : Travaux consécutifs
Page 8	Article 25 : Récupération

Chapitre III – Congés payés

Page 9	Article 26 : Congés payés
--------	---------------------------

Chapitre IV - Autres absences

Page 9	Article 27 : Autorisations d'absence pour événements familiaux
--------	--

Chapitre V - Rupture du contrat de travail

Page 10	Article 28 : Départ en retraite
Page 10	Article 29 : Indemnité de licenciement

Chapitre VI – Classifications

Page 11	Article 30 : Personnel Ouvrier - Employé - Technicien - Agent de Maîtrise
Page 14	Article 31 : Personnel cadre

Chapitre VII – Rémunération

Page 15	Article 32 : Rémunération conventionnelle
Page 16	Article 33 : Rémunérations forfaitaires
Page 16	Article 34 : Rémunérations des cadres
Page 16	Article 35 : Prime d'ancienneté
Page 17	Article 36 : Prime de fin d'année
Page 17	Article 37 : Prime de remplacement

Chapitre VIII - Dispositions diverses

Page 17	Article 38 : Avantages acquis
Page 17	Article 39 : Dépôt - Signature – Extension

Récapitulatif : Avenants et arrêtés



ACCORD PROFESSIONNEL DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AERIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALEDONIE

AVENANT A L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL TERRITORIAL

CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Champ d'application

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

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

À l'exclusion du personnel navigant.

Article 2 : Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

Article 3 : Objet

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

Article 4 : Durée

Le présent accord professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1) Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

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

Si l'accord professionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

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

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

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

Article 6 : Révision

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

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

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

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

Article 7 : Avenants

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

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

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

Composition

La commission est composée de :

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

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

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

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois.

Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n°277 du 23 et 24 février 1988¹.²

¹ Se référer à l'article Lp. 334-9

² Se référer aux articles Lp. 332.5, Lp. 334-1 et R. 334-1

CHAPITRE II – DUREE DU TRAVAIL

Compte tenu des particularités du travail dans les Entreprises de Transport Aérien, le « Chapitre VII - Durée du travail - de l'Accord Interprofessionnel Territorial » n'est pas applicable. Il est remplacé par les dispositions ci-dessous.

Article 9 : Durée du travail

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

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

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

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

Article 11 : Définition de la durée du travail effectif

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

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

Article 12 : Répartition des horaires de travail

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

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

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

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

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

1) Amplitude quotidienne

L'amplitude correspond à la période comprise entre le début de la journée de travail et sa fin. L'amplitude comprend les temps de travail effectif, les temps de présence et les temps de pause. L'amplitude quotidienne est fixée en moyenne à 14 heures sur la semaine ou le cycle avec une amplitude maximale absolue de 16 heures par jour.

2) Repos minimum entre deux journées de travail

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

Article 14 : Repos hebdomadaire

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

Article 15 : Heures supplémentaires

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

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

Article 16 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

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

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

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

Article 17 : Repos compensateur

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

- Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la durée de ce repos est égale à 20 pour cent du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 42 heures ;
- Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent défini au premier alinéa de l'article 16, ouvrent droit à un repos dont la durée est égale à 50 pour cent de ces heures supplémentaires. Le repos prévu à l'alinéa précédent n'étant pas applicable dans ce cas.

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

Article 18 : Publicité de l'horaire

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

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

Article 19 : Modulation des horaires

1) Modulation des horaires – Définitions

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

La modulation peut répondre à des variations saisonnières ou à des fluctuations conjoncturelles. La période de modulation est l'année civile. Elle peut être appliquée sur les horaires à temps partiel.

2) Accords collectifs et mentions obligatoires

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

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation syndicale, l'aménagement de la durée hebdomadaire du travail peut être autorisé par l'inspecteur du travail après qu'ait été constaté l'accord du personnel.

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

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

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

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

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

2.5 - Les mesures applicables au personnel d'encadrement.

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

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

Les accords d'entreprise ou d'établissement mentionnés ci-dessus qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article 26 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988³ relatif aux conventions et accords collectifs de travail.

A. La modulation dite de type I (conformément au I de l'article 29 de la délibération n° 52/CP du 10 Mai 1989⁴)

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

³ Se référer à l'article Lp. 332-20

⁴ Se référer à l'article Lp. 222-6

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

B. La modulation dite de type II (conformément au II de l'article 29 de la délibération n° 52/CP du 10 Mai 1989⁵)

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

Les conventions ou accords prévus à l'alinéa précédent doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière ou de temps de formation, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord. Les heures effectuées au-delà de la limite fixée par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles 22 et suivants de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989⁶.

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

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

Lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, dans le cas de conventions ou accords collectifs étendus ou de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 pour 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 pour 100 prévu au premier alinéa de l'article 23 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989⁷ et pris dans les conditions indiquées du troisième au dernier alinéa du même article. Elles sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de douze mois définie par la convention ou l'accord.

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

Possibilité de « lisser » le salaire

En cas d'horaire modulé, la rémunération peut être lissée, c'est-à-dire calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation, indépendamment du nombre d'heures de travail réellement effectué, conformément à l'article 34 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989⁸.

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

Le lissage est permis par dérogation aux dispositions des articles 5 et 21 de la délibération modifiée n° 284 du 24 février 1988 relative aux salaires⁹.

⁵ Se référer à l'article Lp. 222-7

⁶ Se référer aux articles Lp. 221-3 et suivants

⁷ Se référer aux articles Lp. 221-5 et 7, R. 221-2

⁸ Se référer aux articles Lp. 222-4 et 13

⁹ Se référer aux articles Lp. 143-1 et suivants

Article 20 : Horaires individualisés - Horaires variables

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

L'autorité compétente doit en être préalablement informée.

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

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

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

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

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

Article 21 : Temps partiel

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

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

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

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

Article 22 : Jours fériés considérés comme chômés

Sont considérés comme chômés par les Entreprises de Transport Aérien 7 jours par an, choisis parmi la liste des jours fériés énumérés à l'article 74 de l'Accord Interprofessionnel Territorial, étant entendu que le 1^{er} mai et le 25 décembre y seront automatiquement inclus.

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

Article 23 : Majorations

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

Dans l'attente, les dispositions suivantes restent applicables :

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

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

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

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

4) Le travail le premier mai bénéficiera d'une majoration de salaire égale à 100 pour cent du taux horaire normal, pour les heures effectuées au cours de cette journée.

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

Article 24 : Travaux consécutifs

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

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

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

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

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

Article 25 : Récupération

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

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

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

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

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

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

Seules circonstances pouvant donner lieu à récupération :

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE III – CONGES PAYES

Article 26 : Congés payés

Toutes les clauses de l'Accord Interprofessionnel s'appliquent intégralement aux Entreprises de Transport Aérien sous réserve des dispositions suivantes qui se substituent au premier alinéa de l'article 71 :

Les jours considérés chômés par les Entreprises de Transport Aérien, conformément à l'article 22, situés dans une période de congé, ne peuvent être comptés comme jours ouvrables.

CHAPITRE IV – AUTRES ABSENCES

Article 27 : Autorisations d'absence pour événements familiaux

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

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

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

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

CHAPITRE V – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28 : Départ en retraite

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

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

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

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

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

Article 29 : Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

CHAPITRE VI - CLASSIFICATIONS

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

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

Étant entendu que :

- 1) La qualification professionnelle exigée dans un emploi donné détermine l'appartenance à l'un ou l'autre des groupes.
- 2) Les indices mentionnés à côté de chaque groupe définissent des minimums d'accueil à l'intérieur de chaque groupe.
- 3) Les indices sont évolutifs pour un agent donné à l'intérieur de chaque groupe sans être limités au maximum d'accueil.
- 4) L'attribution d'un indice supérieur au maximum d'accueil d'un groupe donné ne déclenche pas automatiquement l'obtention du groupe supérieur.

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

(Modifié par avenant n°11 du 8 novembre 2017)

Groupe I : Indices d'accueil – 160 soit 156 800 F CFP	
<p>Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :</p> <p>1) Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none">■ Travaux simples ou répétitifs ou analogiques■ Application de consignes précises. <p>2) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none">■ Contrôle direct par une personne de niveau supérieur. <p>3) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none">■ Responsabilité de l'exécution conformément aux consignes. <p>4) Niveau de connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none">■ Niveau VI de l'éducation nationale : personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.	<p>On y trouve notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">■ Planton, agent de service entretien,■ Bagagiste, manœuvre,■ Conducteur manutentionnaire,■ Manœuvre hôtelier, lingère, aide cuisinière,■ Standardiste débutante, opératrice de saisie débutante,■ ...

GROUPE II : Indices d'accueil – 162 soit 158 760 F CFP	
<p>Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :</p> <p>1) Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none">■ Travaux qualifiés.	<p>Dès ce groupe, la pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être exigée.</p> <p>On y trouve notamment :</p>

<ul style="list-style-type: none"> ■ Exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans des instructions préalables. <p>2) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre. Contrôle direct par une personne d'un niveau de qualification supérieur. <p>3) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Responsabilité de l'exécution et du contrôle de son travail. ■ Peut coordonner l'activité d'agent de qualification inférieure. <p>4) Niveau de connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Niveau V de l'éducation nationale : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P. - 2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). ■ Niveau V bis de l'éducation nationale : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Employé administratif, employé de comptabilité, opératrice de saisie confirmée, standardiste qualifiée, ■ Employé hôtelier, ■ Employé de passage, employé de fret, employé de trafic, agent de chargement, ■ Hôtesse d'accueil, employé de comptoir, employé de réservation, employé commercial, ■ Conducteur manutentionnaire tous permis, ■ Magasinier, ■ Aide Mécanicien, ■ Chef d'équipe de manœuvres,
--	---

GROUPE III : Indices d'accueil – 169 soit 165 620 F CFP

<p>Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :</p> <p>1) Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Travaux qualifiés. ■ Mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive, en vue de l'objectif à atteindre. <p>2) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Instructions indiquant l'objectif à atteindre. ■ Contrôle direct par une personne d'un niveau de qualification supérieur. <p>3) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues. <p>Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</p> <p>Suivant la structure de l'entreprise, il peut éventuellement se voir confier, de façon temporaire ou permanente, des responsabilités hiérarchiques simples sur une équipe restreinte de qualification inférieure ou équivalente à la sienne.</p>	<p>On y trouve notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Secrétaire, agent administratif qualifié, agent de comptabilité qualifié, caissier, déclarant en douane, agent d'exploitation informatique, ■ Agent de trafic qualifié, agent de passage qualifié, gestionnaire de vols, agent de fret qualifié, ■ Magasinier qualifié, ■ Contrôleur hôtelier, agent hôtelier qualifié, ■ Mécanicien de piste, tourneur, ajusteur, chaudronnier, soudeur, peintre, sellier, mécanicien groupe engins, agent d'approvisionnement, agent de planning, mécanicien d'atelier, ■ Agent de comptoir qualifié, agent de réservation qualifié, ■ Agent de promotion vente, agent commercial,
---	---

<p>4) Niveau de connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Niveau IVb de l'éducation nationale : personnel occupant un emploi d'un niveau équivalent au Brevet Professionnel ou au Brevet de Maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). ■ Niveau IVc de l'éducation nationale : personnel occupant un poste exigeant normalement la possession du cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures. 	
---	--

GROUPE IV : Indices d'accueil – 215 soit 210 700 FCFP

<p>Sont classés dans ce groupe, les emplois répondant aux quatre critères ci-dessous :</p> <p>1) Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Responsabilité d'actions qui, dans la spécialité du transport aérien, peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe (tant par la nature du problème que par le fait que, pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres responsables dans d'autres services de la Compagnie). ■ Bien qu'habituellement, les méthodes soient connues ou indiquées, doit mettre en œuvre les méthodes, procédés et moyens avec une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. ■ Technicité et compétence exigées dans l'activité déterminée associées à une certaine connaissance d'autres secteurs d'activité. <p>2) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Instructions de caractère général fixant un cadre d'activité et les conditions d'organisation. Contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>3) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes. ■ Cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise. <p>4) Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'éducation nationale : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.).</p>	<p>On y trouve notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Secrétaire de direction, agent administratif principal, agent de comptabilité principal, agent déclarant en douane qualifié, analyste programmeur, ■ Agent d'opérations, chef de groupe passage, agent de fret principal, ■ Mécanicien avion, électricien avion, spécialiste instruments de bord, ■ Spécialiste radio, ■ Chaudronnier formeur, soudeur aéronautique, ■ Agent d'approvisionnement qualifié, agent de planning qualifié, ■ Chef de comptoir, contrôleur réservation, prospecteur commercial, gestionnaire yield,
--	---

GROUPE V : Indices d'accueil – 262 soit 256 760 F CFP

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

1) Type d'activité :

- Mise en application d'une très haute technicité soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents encadrés,
- Conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues.
- Responsabilité d'activités diversifiées et de leur coordination avec maîtrise de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions.

2) Autonomie :

- Directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens.
- Contrôle par un cadre ou par le directeur de la compagnie lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté.

3) Responsabilité :

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

4) Niveau de connaissances :

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

On y trouve notamment :

- Chef de section administratif ou commercial, chef de section comptable, programmeur système, déclarant principal en douane,
- Agent d'exploitation, chef de section passages, chef de section fret,
- Chef de section hôtelière,
- Chef d'équipe mécanicien, chef d'équipe piste,
- ...

Article 31 : Personnel cadre

(Modifié par avenant n°11 du 8 novembre 2017)

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

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

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

C1 (Coefficient 300 soit 294 000 FCFP) - C2 (Coefficient 350 soit 343 000 FCFP)

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

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

C3 (Coefficient 400 soit 392 000 FCFP)

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

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

C4 (Coefficient 470 soit 460 600 FCFP)

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

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

C5 (Coefficient 550 soit 539 000 FCFP)

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

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités.

CHAPITRE VII - REMUNERATION

Article 32 : Rémunération conventionnelle

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

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

Indice hiérarchique x valeur du point

La valeur du point au **1er janvier 2018** est de **980 Francs**
(Modifié par avenant n°11 du 8 novembre 2017)

3) Mensualisation - taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la réglementation en vigueur. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

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

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 33 ci-après.

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

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

4) Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, pour négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 du 24 février 1988¹⁰.

5) Les salariés percevront un salaire brut minimum mensuel garanti de 100.000 Frs pour une activité de 169 heures.

Article 33 : Rémunérations forfaitaires

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

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

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

Article 34 : Rémunérations des cadres

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

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

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

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

Article 35 : Prime d'ancienneté

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

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

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

¹⁰ Se référer à l'article Lp. 333-1

Article 36 : Prime de fin d'année

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

Article 37 : Prime de remplacement

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

CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 38 : Avantages acquis

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

Article 39 : Dépôt - Signature – Extension

Le présent accord professionnel sera déposé conformément aux dispositions de l'article 10 de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988¹¹ auprès des services de l'inspection du travail et au secrétariat-greffe du tribunal du travail¹.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance n°85-1181 du 13 novembre 1985¹², ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord professionnel. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988¹³.

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

Fait à Nouméa, le 13 avril 1999

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- Pour l'USTKE

- Pour l'USOENC

- Pour l'UTFO

- Pour la FCCNC

¹¹ Se référer aux articles Lp. 332-5 – Lp. 334-1 et R. 334-1

¹² Se référer à l'article Lp. 332-1

¹³ Se référer à l'article Lp.334-2

Vu la délibération n° 5-99/APN du 8 juin 1999 portant désignation de représentants de la Province Nord au sein des comités et organismes divers ;

Vu la délibération n° 8-99/APS du 16 juin 1999 portant désignation des représentants de la Province Sud dans divers organismes extérieurs,

Arrête :

Art. 1^{er}. - L'article 1^{er} de l'arrêté n° 4139-T du 1^{er} octobre 1997 relatif à la composition du Comité territorial de l'organisation sanitaire et sociale, est modifié comme suit :

Au lieu de : alinéa 3

Province des Iles Loyauté :

Titulaire : M. Saiko Xozame

Suppléant : M. Alain Swetschkin

Province Sud :

Titulaire : M. Daniel Laborde

Suppléant : M. Sosimo Malalua

Province Nord :

Titulaire : M. Edmond Nekiriai

Suppléant : M. Robert Frouin

Lire : alinéa 3

Province des Iles Loyauté :

Titulaire : M. Albert Ouckewen

Suppléant : le Directeur de la DPASS Iles Loyauté

Province Sud :

Titulaire : Mme Marianne Devaux

Suppléant : Mme Marie-Noëlle Themereau

Province Nord :

Titulaire : Mme Léonie Varnier

Suppléant : Mme Gabriella Palaou

Le reste sans changement.

Art. 2. - Le présent arrêté sera notifié aux intéressés et transmis au Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République.

Le Membre du Gouvernement chargé du secteur de la protection sociale et de la santé,

Aukusitino MANUOHALALO

Le Président du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Jean LEQUES

Arrêté n° 99-95/GNC du 15 juillet 1999 relatif à l'extension de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien de Nouvelle-Calédonie du 13 avril 1999

Le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 99-209 du 19 mars 1999 organique relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 38 ;

Vu l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien de Nouvelle-Calédonie du 13 avril 1999 ;

Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail le 19 avril 1999,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'accord professionnel du personnel au sol des entreprises de transport aérien de Nouvelle-Calédonie conclu le 13 avril 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2. - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le présent arrêté sera transmis au Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République.

Le Membre du Gouvernement chargé du secteur du travail, de la formation professionnelle et de la fonction publique, empêché,
Philippe GOMES

Le Président du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
Jean LEQUES

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

Le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 99-209 du 19 mars 1999 organique relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 39 ;

Vu l'accord professionnel de travail des transports routiers du 29 août 1996 ;

Vu l'avenant n° 2 du 13 avril 1999 à l'accord professionnel de travail des transports routiers du 29 août 1999 ;

Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail le 19 avril 1999,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 avril 1999 à l'accord professionnel de travail des transports routiers conclu le 29 août 1996 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT AERIEN DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALEDONIE

Récapitulatif des avenants conclus depuis la signature de l'accord professionnel

Mise à jour du document : Mai 2018

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU PERSONNEL AU SOL DES COMPAGNIES AERIENNES
 Signé le 15 janvier 1986 - Etendu par arrêté 924 du 24 avril 1986 (JONC du 06.05.1986)

Nature	Signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Accord	15.01.1986 Arrêté n° 924-T du 24.04.1986 JONC n° 6417 du 06.05.1986	Valeur de point : 650 F	01.02.1986
Réactualisation de l'accord en date du 13 avril 1999			
Accord	13.04.1999 Arrêté n°99-95/GNC du 15.07.1999	Valeur de point : 825 F	01.10.1998
Avenant n° 1	27.07.2000 Arrêté n° 2000-2211/GNC du 19.10. 2000	Valeur de point : 833 F	01.10.2000
Avenant n° 2	12.07.2001 Arrêté n° 2001-2387/GNC du 06.09. 2001	Valeur de point : 841 F	01.10.2001
Avenant n° 3	05.09.2002 Arrêté n° 2002-3713/GNC du 26.12.2002	Valeur de point : 852 F	01.10.2002
Avenant n° 4	03.02.2004 Arrêté n° 2004-677/GNC du 25.03.2004	Valeur de point : 857 F 863 F	01.02.2004 01.09.2004
Avenant n° 5	12.03.2010 Arrêté n° 2010-1855/GNC du 04.05.2010	Valeur de point : 917 F	01.04.2010
Avenant n° 6	12.01.2011 Arrêté n° 2011-839/GNC du 19.04.2011	Valeur de point : 938 F	01.02.2011
	Modifications indices hiérarchiques :	Groupe I : SMG Groupe II : 151 --> 156 Groupe III : 164 --> 166 Groupe IV : 210 --> 213 Groupe V : 260 --> 262 C1 : 300 C2 : 350 C3 : 400 C4 : 470 C5 : 550	140 000 F 146 328 F 155 708 F 199 794 F 245 756 F 281 400 F 328 300 F 375 200 F 440 860 F 515 900 F
Avenant n° 7	06.02.2012 Arrêté n° 2012-1063/GNC du 09.05.2012	Valeur de point : 961 F	01.02.2012
	Modifications indices hiérarchiques :	Groupe I : SMG Groupe II : 156 --> 161 Groupe III : 166 --> 169 Groupe IV : 213 --> 215 Groupe V : 262 C1 : 300 C2 : 350 C3 : 400 C4 : 470 C5 : 550	150 000 F 154 721 F 162 409 F 206 615 F 251 782 F 288 300 F 336 350 F 384 400 F 451 670 F 528 550 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DU PERSONNEL AU SOL DES COMPAGNIES AERIENNES
 Signé le 15 janvier 1986 - Etendu par arrêté 924 du 24 avril 1986 (JONC du 06.05.1986)

Nature	Signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 8	12.11.2014 Arrêté n° 2015-493/GNC du 31.03.2015	Valeur de point : 969 F	01.01.2015
	Modifications indices hiérarchiques :	Groupe I : 159 Groupe II : 161 Groupe III : 169 Groupe IV : 215 Groupe V : 262 C1 : 300 C2 : 350 C3 : 400 C4 : 470 C5 : 550	154 071 F 156 009 F 163 761 F 208 335 F 253 878 F 290 700 F 339 150 F 387 600 F 455 430 F 532 950 F
Avenant n°9	22.01.2016 Arrêté n° 2016-717/GNC du 05.04.2016	Valeur de point : 974 F	01.02.2016
		Groupe I : 159 Groupe II : 161 Groupe III : 169 Groupe IV : 215 Groupe V : 262 C1 : 300 C2 : 350 C3 : 400 C4 : 470 C5 : 550	154 866 F 156 814 F 164 606 F 209 410 F 255 188 F 292 200 F 340 900 F 389 600 F 457 780 F 535 700 F
Avenant n°10	07.11.2016 Arrêté n°2016-299/GNC du 27.12.2016	Valeur de point 976 F	01.01.2017
		Groupe I : 159 Groupe II : 161 Groupe III : 169 Groupe IV : 215 Groupe V : 262 C1 : 300 C2 : 350 C3 : 400 C4 : 470 C5 : 550	155 184 F 157 136 F 164 944 F 209 840 F 255 712 F 292 800 F 341 600 F 390 400 F 458 720 F 536 800 F
Avenant n°11	08.11.2017 Arrêté n°2018-239/GNC du 26.01.2018	Valeur de point 980 F Avenant inclus à la présente convention	01.01.2018

**AVENANT SALARIAL N°11 à l'Accord Professionnel Territorial
« DU PERSONNEL AU SOL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS
AERIENS DU TERRITOIRE DE NOUVELLE-CALEDONIE »**

ARTICLE 1 : Préambule

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

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

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

ARTICLE 2 : Valeur du point

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

980 Frs à compter du 1^{er} janvier 2018

ARTICLE 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante, avec une modification des indices des groupes 1 et 2 :

Valeur du point : **980 Frs**

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

ARTICLE 4 : Travaux relatifs à la classification

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

ARTICLE 5 : Extension de l'avenant salarial

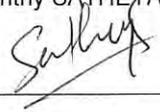
Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le **1er janvier 2018**, et les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 08 novembre 2017

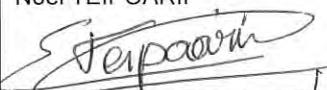
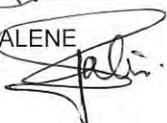
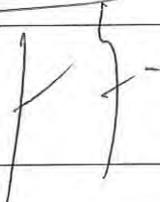
VC AC *CS* *DN* *AC* *TP* *DP* *1/2*

Suivent les signataires :

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

MEDEF-NC Vanessa CAUMEL 	MEDEF-NC Shanthy SATHEYAMURTHY 	MEDEF-NC Stéphanie POLTI 
CPME-NC Audrey CADO 		

COLLÈGES DES SALAIRES :

CSTC FO Jérôme LEPECHOUX 	CSTC FO Audrey CORNAILLE 	CSTNC Albert QALA 
COGETRA Jean-Philippe HURSTEL 	FCCNC	USOENC Noël TEIPOARII 
USTKE Jean-Yves PALENE 	UT-CFE-CGC Dominique MANATE 	UT-CFE-CGC Pascale DALY 

DTE-NC Christelle DENAT 

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 6 décembre 2017 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 17 à l'accord professionnel de la branche du « personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité », signé le 24 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susmentionné est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2018-239/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 11 du 8 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 6 décembre 2017 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche « du personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie », signé le 8 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord suscitée est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2018-241/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 10 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « chargeurs de minéraliers »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 6 décembre 2017 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord professionnel de la branche « chargeurs de minéraliers », signé le 10 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.