



ACCORD INTERPROFESSIONNEL TERRITORIAL A . I . T

Date de création du document : 13/07/2012



Sommaire

• Liste chronologique des textes	5
• Liste des arrêtés d'extension	6
Accord interprofessionnel territorial	7
• Chapitre I – Dispositions générales	7
Article 1 : Objet - Champ d'application	7
Article 2 : Durée	7
Article 3 : Dénonciation partielle ou totale	7
Article 4 : Révision	8
Article 5	8
Article 6 : Interprétation de l'accord interprofessionnel	8
• Chapitre II – Droit syndical	9
Article 7	9
Article 8	9
Article 9	10
Article 10 : Sections syndicales	10
Article 11	10
Article 12 : Délégués syndicaux	10
Article 13	11
Article 14 : Affichage syndical	11
Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical	11
Article 16 : Congé de formation syndicale	12
• Chapitre III – Délégués du personnel	12
Article 17	12
Article 18 :	13
Article 19	13
Article 20 : Nombre de délégués	13
Article 21 : Elections	14
Article 22 : Fonctionnement	14
Article 23 : Licenciement des délégués du personnel	15
• Chapitre IV – Comités d'entreprise ou d'établissement	16
Article 24	16
Article 25	16
Article 25 Bis	16
Article 25 Ter	16
Article 26	16
• Chapitre V – Procédure de résolution des conflits collectifs	17
Article 27	17
Article 28	17
Article 29 : Commission de conciliation	17
Article 30	18
Article 31	18
Article 32	18
Article 33	18
• Chapitre VI – Conditions de recrutement	18
Article 34 : Recrutement	18

Article 35 : Priorité de recrutement	19
Article 36 : Tests professionnels	20
Article 37 : Visite médicale préalable à l'embauche.....	20
Article 38 : Période d'essai	20
Article 39 : Formes du contrat de travail	21
Article 40 : Travailleurs à temps partiel.....	21
Article 41 : Règlements et consignes en vigueur dans l'entreprise	22
• Chapitre VII – Durée du travail	22
Article 42.....	22
Article 43 : Durée hebdomadaire du travail	22
Article 44.....	22
Article 45 : Répartition des horaires de travail	22
Article 4 : Heures supplémentaires.....	23
Article 47 : Repos compensateur.....	23
Article 48 : Publicité de l'horaire.....	24
Article 49.....	24
III/ Moyenne de 39 heures (au plus) à obtenir sur l'année.....	26
Article 50 : Horaires individualisés - Horaires variables.....	26
Article 51 : Temps partiel	27
Article 51 bis : Travail intermittent.....	28
Article 52 : Travail par équipes successives.....	29
Article 53 : Travaux continus ou à caractère continu	29
Article 54 : Travaux consécutifs de 8 heures	30
Article 55.....	30
Article 56 : Récupération	30
• Chapitre VIII – Conditions de rémunération.....	32
Article 57 : Egalité des rémunérations	32
Article 58 : Classifications professionnelles	32
Article 59 : Salaires minimums conventionnels	32
Article 60 : Rémunérations forfaitaires.....	32
Article 61 : Paiement des salaires	33
Article 62 : Bulletin de paie	33
Article 63 : Rémunérations des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et des travailleurs handicapés	34
• Chapitre IX – Déplacements - Missions.....	35
Article 64 : Trajets pour se rendre sur les chantiers	35
Article 65 : Missions occasionnelles	35
• Chapitre X – Suspension du contrat de travail	36
1. Les congés payés.....	36
A. Salariés sous contrat de travail à durée déterminée	36
Article 66 : Droit à congé payé.....	36
B. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée	36
Article 67 : Droit à congé payé.....	36
Article 68 : Année de référence - Travail effectif.....	37
Article 69 : Période légale des congés payés.....	38
Article 70 : Indemnité de congé payé	40
Article 71 : Incidence d'un jour férié.....	41
Article 72 Maladie pendant les congés	41
Article 73.....	41
2. Les jours fériés	42
Article 74 : Jours fériés	42
Article 75.....	42

3. Autres absences	43
Article 76 : Maladie - Accidents non professionnels	43
Article 76 bis : Maladies prolongées ou invalidité	45
Article 77 : Accidents du travail et maladies professionnelles	45
Article 78 : Congés exceptionnels	46
Article 79 : Autorisations d'absences	46
Article 80 : Congé pour création d'entreprise.....	47
Article 81 : Congé sabbatique.....	48
Article 81 bis : Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse	48
Article 82 : Protection de la maternité	49
Article 83 : Congé d'éducation des enfants	50
• Chapitre XI – Hygiène et sécurité	50
Article 84.....	50
Article 84-1 : Dispositions générales	50
Article 84-2 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)	51
• Chapitre XII – Rupture du contrat de travail	52
Contrat à durée déterminée.....	52
Article 85.....	52
Contrat à durée indéterminée	53
Article 86.....	53
Article 86 bis : Lettre de licenciement	54
Article 87 : Préavis réciproque.....	54
Article 88 : Indemnité de licenciement	55
Article 89 : Départ en retraite.....	55
Article 90 : Participation à la journée d'appel de préparation à la défense et à la réserve opérationnelle.	56
Article 91 : Difficultés économiques	56
Article 92 : Ordre des licenciements	57
Article 92 bis : Temps libre pour recherche d'emploi	58
• Chapitre XIII – Conséquences de la rupture du contrat.....	58
Article 93.....	58
Article 94.....	58
Article 95.....	58
• Chapitre XIV – Cumuls d'emplois – Travail clandestin	59
Article 96.....	59
• Avenant ingénieurs, cadres et assimilés	61
Article 1 : Champ d'application	61
Article 2 : Engagement	62
Article 3 : Période d'essai - Engagement à durée indéterminée.....	62
Article 4 : Modification du contrat de travail - Mutation	62
Article 5 : Rémunération	63
Article 6 : Maladie - Accidents non professionnels	63
Article 7 : Préavis réciproque - Rupture du contrat de travail	64
Article 8 : Indemnité de licenciement	64
Article 9 : Caisse de retraites des ingénieurs, cadres ou assimilés.....	65
Article 10 : Promotion - Perfectionnement	65
Article 11 : Entretien annuel.....	65
• Annexes.....	66
• II – Protocole d'accord du 10 août 1972.....	69
• A C C O R D S.....	71
• ANNEXE AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 AOUT 1972	72

• ORDRE NATIONAL DES MEDECINS - SECTION LOCALE DU PACIFIQUE SUD	73
• III – Congé de maternité : (article 82)	74
• Arrêté n° 3807-T du 4 octobre 1994 relatif à l'extension de l'accord interprofessionnel territorial réactualisé du 27 juillet 1994	76
Article 1	76
Article 2	76
• Avenant n° 2 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994	77
Article 1 : Modification de l'article 52	77
Article 2 : Date d'effet	77
Article 3 : Extension de l'avenant	77
• Arrêté n° 2006-1217/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 19 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial	78
Article 1	78
Article 2	78
Article 3	78
• Avenant n° 3 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994	79
ACCORD INTERPROFESSIONNEL POUR LES GRANDS CHANTIERS MINES ET METALLURGIE	79
Préambule	79
Titre I - Dispositions générales	80
Titre II - Dispositifs d'aménagement du temps de travail	81
Chapitre 2 - Les modalités de mise en œuvre	87
Chapitre 3 - Eléments de rémunération	90
• Titre III - Dispositif en matière de sécurité	90
• Titre IV - Dispositions finales	90
• Arrêté n° 2006-1219/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial	92
Article 1	92
Article 2	92
Article 3	92
• Avenant n° 4 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994 –	93
Complément à l'avenant n° 3 signé le 26 septembre 2005 "accord interprofessionnel pour les grands chantiers - Mines et Métallurgie"	93
• Arrêté n° 2006-1221/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 17 octobre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial	99
Article 1	99
Article 2	99
Article 3	99
• Avenant n°5 de l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994	100
Article 1 : Modification de l'article 18	100
Article 2 : Modification de l'article 35	100
Article 3 : Modification de l'article 83-2	100
Article 4 : Modification de l'article 90	100
Article 5	101
• Arrêté n° 2010-2573/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994	102
Article 1	102
Article 2	102
Article 3	102

► *Liste chronologique des textes*

- Accord interprofessionnel territorial (AIT) du 13 juillet 1984.
- Additif à l'accord interprofessionnel territorial du 13 juillet 1984, du 19 septembre 1984
- Arrêté n° 3054 du 13 novembre 1984 portant extension de la convention collective dite « accord interprofessionnel territorial », ainsi que de son additif du 19 septembre 1984 (JONC n° 6320 du 20 novembre 1984)

Cet accord a été renégocié en 1994. L'accord actuellement en vigueur est donc :

L' accord interprofessionnel territorial (AIT) du 27 juillet 1994.

- Arrêté n° 3807-T du 4 octobre 1994 relatif à l'extension de l'accord interprofessionnel territorial réactualisé du 27 juillet 1994 (JONC n° 7021 du 25 octobre 1994)
- Avenant n° 2 du 19 septembre 2005 étendu par arrêté n°06-1217/GNC du 30 mars 2006 (JONC n° 7941 du 4 avril 2006).
- Avenant n° 3 du 26 septembre 2005 étendu par arrêté n° 06-1219/GNC du 30 mars 2006 (JONC n° 7941 du 4 avril 2006).
- Avenant n° 4 du 17 octobre 2005 étendu par arrêté n° 06-1221/GNC du 30 mars 2006 (JONC n° 7941 du 4 avril 2006).
- Avenant n°5 du 18 mai 2010 étendu par arrêté n° 2010-2573/GNC du 20 juillet 2010 (JONC n° 8514 du 29 juillet 2010)

► *Liste des arrêtés d'extension*

- Arrêté n° 3807-T du 4 octobre 1994 relatif à l'extension de l'accord interprofessionnel territorial réactualisé du 27 juillet 1994 (JONC n° 7021 du 25 octobre 1994)
- Arrêté n° 2006-1217/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 19 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial (JONC n° 7941 du 4 avril 2006)
- Arrêté n° 2006-1219/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial (JONC du n° 7941 du 4 avril 2006)
- Arrêté n° 2006-1221/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 17 octobre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial (JONC du n° 7941 du 4 avril 2006)
- Arrêté n° 2010-2573/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 à l'accord professionnel territorial du 27 juillet 1994 (JONC du n° 8514 du 29 juillet 2010)

Accord interprofessionnel territorial

► Chapitre I – Dispositions générales

Article 1 : Objet - Champ d'application

Le présent accord interprofessionnel territorial initialement élaboré conformément à l'ordonnance n° 82- 1114 du 23 décembre 1982 abrogée, est conclu en application de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et des textes pris en application de cette dernière.

Il se propose de régler les rapports entre les dirigeants des entreprises exerçant sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie et les salariés relevant des professions minières, industrielles, commerciales, des professions artisanales, des professions libérales, des syndicats professionnels, associations et groupements de quelque nature que ce soit, ces dispositions seront complétées par des accords de branche.

Il ne concerne pas le personnel relevant de statuts législatifs particuliers, et notamment :

- le personnel des Services Publics,
- le personnel des secteurs agricoles,
- le personnel du chargement des minéraliers,
- le personnel navigant des transports aériens et de la Marine Marchande.

N.B : Les dispositions législatives et réglementaires relatives au droit du travail ont été codifiées en 2008. Il convient donc pour l'application de cet accord de se référer aux dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 2 : Durée

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

Article 3 : Dénonciation partielle ou totale

1) Le présent accord interprofessionnel 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 Interprofessionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord interprofessionnel 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 Interprofessionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article 14 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, 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 interprofessionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel Accord Interprofessionnel destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel Accord Interprofessionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

N.B : pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 334-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 4 : Révision

Le présent accord interprofessionnel 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 Interprofessionnel, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord interprofessionnel : 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 5

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 Interprofessionnel.

Article 6 : Interprétation de l'accord interprofessionnel

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

Composition :

La commission est composée de :

- cinq représentants des employeurs,

- cinq représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales représentatives nommées par décision n° 5239-T du 21 octobre 1992 portant constitution d'une commission mixte paritaire en vue de la révision de l'accord interprofessionnel territorial du 13 juillet 1984.

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

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

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord interprofessionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 332-5, Lp.334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

► 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 législatives et réglementaires en vigueur, notamment les dispositions de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés, dont les principales sont rappelées ci-dessous.

N.B : pour l'application de cet article, se référer au Livre III du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 au lieu et place de celui-ci.

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

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 législatives et réglementaires en vigueur.

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 de l'article 31 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 323-20 et Lp 323-21 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 12 : Délégués syndicaux

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale, désigne au sein de l'entreprise un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise, conformément à l'article 62 de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué,
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués,
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués,
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués,
- Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués,

conformément à l'article 34 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 232-24, Lp. 323-34 et R. 323-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 13

Le délégué syndical désigné conformément à l'article 34 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions :

- dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés,
- quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 150 salariés,
- vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés,
- ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 323-34 et R. 323-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 ou d'établissement lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

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

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

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

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

Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'en observant la procédure de l'article 75 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, et du Titre IV Chapitre I de la délibération n° 49/CP du 10 Mai 1989, comme indiqué à l'article 86 du présent accord.

N.B : pour l'application de cet article, se référer au Titre V du Livre III du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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.

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

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

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

▶ *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 les douze mois précédant leur mise en place.

A l'expiration de leur mandat, les délégués du personnel ne sont pas renouvelés si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins 6 mois.

Article 18 :

Modifié par avenant n° 5 du 18 mai 2010.

Les délégués du personnel ont pour missions principales :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de la législation et de la réglementation du travail, 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 de prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En outre, lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif (deux salariés ou plus) 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 dans les conditions prévues aux articles Lp. 122-14 et suivants du code du travail. Les procès-verbaux des réunions sont transmis au directeur du travail et de l'emploi.

Lorsque le licenciement pour motif économique porte sur un seul salarié, l'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel en l'absence du comité d'entreprise.

L'inspecteur du travail, ou le contrôleur 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 118 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989, les attributions économiques qui relèvent du Comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

N.B : pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 342-49 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 20 : Nombre de délégués

Le nombre des délégués du personnel est déterminé comme suit :

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

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

A partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant en plus par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les cas définis au premier alinéa de l'article 75 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989, et à l'article 3 de la délibération n° 33 du 1er septembre 1988 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le nombre de délégués ci-dessus prévu est modifié pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants,
- de 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 342-4, Lp. 262-2 et R. 342-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 21 : Elections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités des articles 49 et suivants de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 341-19 et suivants, R. 341-3 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 22 : Fonctionnement

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément aux articles 67 et suivants de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989.

Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués.

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

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions (article 64 de la délibération n° 49/CP) ou se trouve momentanément absent ou empêché, son remplacement est assuré par un membre suppléant.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du Comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 67 de la délibération n° 49/CP 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 ou son représentant 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 à cet effet.

Déplacement

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

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

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 341-47 et suivants, R. 342-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 de l'article 75 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, et du Titre IV chapitre II de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989, comme indiqué à l'article 86 du présent accord.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 351-1 et suivants, R. 353-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

► Chapitre IV – Comités d'entreprise ou d'établissement

Article 24

Les entreprises comprenant au moins cinquante salariés doivent constituer un comité d'entreprise. L'effectif doit être atteint de manière continue pendant les vingt-quatre mois précédant la mise en place du comité.

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile.

En dessous du seuil fixé au premier alinéa, le chef d'entreprise et les représentants syndicaux représentatifs au sein de l'entreprise ou, s'ils n'existent pas, l'ensemble du personnel, peuvent constituer par voie conventionnelle des institutions d'œuvres sociales en faveur du personnel.

Article 25

La composition, les élections, la mission, le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement, découlent des dispositions des articles 66 à 72 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, et des articles 73 à 150 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 342-1 et suivants, R. 342-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 25 Bis

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. L'aménagement du local signifie qu'il doit être éclairé et meublé par l'employeur.

Le mobilier de bureau et le matériel devant équiper le local du comité d'entreprise, doivent correspondre aux besoins modernes, et être adaptés à l'importance de l'entreprise et du Comité.

Article 25 Ter

Les subventions prévues aux articles 69 et 71 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, modifiés par les articles 10 et 11 de la délibération n° 279 du 24 février 1988, sont calculées sur la masse des rémunérations annuelles déduction faite des cotisations sociales qui sont à la charge de l'employeur et du salarié.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 342-43, Lp. 342-44, Lp. 342-98 et Lp.342-99 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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

l'article 75 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et du Titre IV chapitre II de la délibération n°49/CP du 10 mai 1989, comme indiqué à l'article 86 du présent accord.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 351-1 et suivants, R. 353-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

► **Chapitre V – Procédure de résolution 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

Lorsqu'un différend survient, les parties sont renvoyées à une tentative de conciliation au sein de l'entreprise.

Lorsqu'un différend est déclaré au sein d'une entreprise, notification en est faite à l'employeur précisant les motifs du différend. L'employeur est tenu de donner des éléments de réponse sous quarante-huit heures à partir de la date de réception de la notification.

Article 29 : Commission de conciliation

Si le différend ne trouve pas de solution au plan de l'entreprise. Il sera soumis par la partie au conflit la plus diligente ou par le directeur du travail, à une commission de conciliation instituée comme suit :

- 4 représentants des organisations professionnelles d'employeurs,
- 4 représentants des organisations syndicales de salariés,

désignés par les parties du conflit.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 48 heures 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 trois jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Le secrétariat de la commission est tenu par les services de la direction du travail.

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.

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.

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 des conflits collectifs du travail des articles 10 et suivants de la délibération n° 54/CP du 10 mai 1989 relative aux grèves et conflits collectifs.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 372-1 et suivants, R. 372-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

► Chapitre VI – Conditions de recrutement

Article 34 : Recrutement

Le recrutement du personnel s'effectue selon les dispositions prévues par la réglementation territoriale en vigueur.

Les employeurs ont la faculté de recourir au recrutement direct de main d'œuvre sous réserve que celui-ci soit opéré en conformité, s'il y a lieu, avec les dispositions des articles 52 à 54 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et de la délibération n° 56 du 28 décembre 1989 relative au placement et à l'emploi.

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

Afin de favoriser l'insertion des personnes reconnues handicapées, les employeurs assujettis à la priorité d'emploi doivent adresser au chef du service de l'inspection du travail et au directeur de l'agence pour l'emploi, au plus tard le 15 février de chaque année, une déclaration comprenant les renseignements indiqués à l'article 9 de la délibération n° 206 du 23 juillet 1991 relative aux modalités d'emploi des handicapés, notamment le nombre des emplois pouvant être tenus par des personnes handicapées.

N.B : pour l'application de cet article, se référer au livre IV du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 35 : Priorité de recrutement

Modifié par avenant n° 5 du 18 mai 2010.

Licenciés pour raisons économiques :

Si la marche de l'entreprise est sujette à des fluctuations du niveau de l'emploi, la priorité de recrutement 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 quatre 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 53 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail, il bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant un an.

Anciens salariés et membres élus du congrès, de l'Assemblée Nationale et 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.

Salariées en congé post-natal :

Voir article 83 - 1er paragraphe.

Personnes handicapées

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un droit à l'emploi qui s'exerce dans les conditions fixées par les articles Lp 471-1 et suivants et R. 473-1 et suivants du code du travail.

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

Voir article 76 bis.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 342-32 et R. 242-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 36 : Tests professionnels

Les employeurs peuvent exiger l'exécution d'un test et ou 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 effectuée par le médecin du travail, avant son embauchage et, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

Cette visite a pour but de déterminer 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 12 mois.

Article 38 : Période d'essai

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 est fixée à un mois, éventuellement renouvelable une fois à la demande de l'une des deux parties, pour les manœuvres, les ouvriers et employés.

La durée normale de la période d'essai est fixée à trois mois, éventuellement renouvelable une fois à la demande de l'une des deux parties, pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

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 :

- pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à six mois : de 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines,
- pour les contrats d'une durée supérieure à six mois : de 1 mois.

3) Dans tous les cas, si une période d'essai est prévue, elle doit être écrite. A défaut, elle est présumée ne pas exister.

Article 39 : Formes du contrat de travail

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 en application de l'article 11 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail, et des articles 3 à 18 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail. Nonobstant les dispositions de l'article 12 de l'ordonnance n° 85-1181, le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit quelle que soit sa durée.

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

L'employeur donne au travailleur toutes indications utiles sur le règlement intérieur et la législation sociale qui lui sont applicables et lui indique notamment où il peut prendre connaissance de l'accord interprofessionnel dont il relève et de l'accord professionnel de branche.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 123-1 et suivants, R. 123-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 40 : Travailleurs à temps partiel

Sont des travailleurs à temps partiel les salariés 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 autre que temporaire 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.

▶ Chapitre VII – Durée du travail

Article 42

La durée du travail est régie conformément aux dispositions des articles 30 à 33 de l'ordonnance n° 85-1811 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail, et de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 relative à la durée du travail.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 221-1 et suivant, R. 221-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 43 : Durée hebdomadaire du travail

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

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les cas qui peuvent être autorisés et qui sont prévus à l'article 3 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 221-14 et Lp. 221-15 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 44

La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion, notamment du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte, aux périodes d'inaction dans les activités économiques définies par voie réglementaire ou conventionnelle.

Article 45 : 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, ou à défaut les délégués du personnel, doivent être consultés pour toute modification de l'horaire collectif de travail.

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

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.

Article 4 : Heures supplémentaires

1) Les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée hebdomadaire du travail définie au premier alinéa de l'article 43 ci-dessus et à l'article 32 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, 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.

2) Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Sauf accords particuliers étendus signés au niveau des branches d'activité et pouvant déterminer un volume supérieur ou inférieur, le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 130 heures par personne.

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'autorité compétente : l'inspecteur du travail, le directeur des affaires maritimes ou l'ingénieur des mines, dans les conditions fixées par les articles 25 et suivants de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989.

Sauf dérogations exceptionnelles accordées par l'autorité compétente dans les conditions prévues par les articles 25 et suivants de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989, la durée maximum moyenne du travail sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures. Au cours d'une semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 221-3, Lp. 221-10 et suivants, R.221-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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,
- dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel de la branche d'activité, 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, ou est rémunéré dans les conditions définies à l'article 31 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989.

La mention notifiant l'ouverture du droit au repos compensateur doit être portée sur le bulletin de salaire ou sur une fiche annexée au bulletin de salaire.

N.B : pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp 222-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 48 : 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 49

I/ 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.

III/ 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 :

- 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) Les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation.
- 3) Le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire.
- 4) Le programme indicatif concernant la mise en œuvre de la modulation.
- 5) Les mesures applicables au personnel d'encadrement.

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

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

Les accords d'entreprise ou d'établissement mentionnés ci-dessus qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article 26 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 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 1989)

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

Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par ces conventions ou accords ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 46 2).

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

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 46 ci-dessus, ni au repos compensateur rendu obligatoire par le premier alinéa de l'article 47 ci-dessus. Il ne peut être dérogé à la limite de quarante-quatre heures que par convention ou accord collectif étendu.

Les conventions ou accords prévus à l'alinéa précédent doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière ou de temps de formation, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord. Les heures effectuées au-delà de la limite fixée

par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles 22 et suivants de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles, Lp. 221-1 et suivants, R. 221-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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

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

Lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, dans le cas de conventions ou accords collectifs étendus ou de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 pour 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 pour 100 prévu au premier alinéa de l'article 23 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 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 46 ci-dessus ou à une contrepartie en repos équivalente.

Possibilité de "lisser" le salaire

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

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

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

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles, Lp. 221-1 et suivants, R. 221-1 et suivants, Lp. 143-1 et suivants, R. 143-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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'inspecteur du travail compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé doit en être préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentants du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé, après qu'il 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 5 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 dix.

L'adoption d'horaires variables doit maintenir le temps de travail journalier dans la limite de 10 heures.

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

Article 51 : Temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est conclu conformément aux dispositions des articles 12 à 16 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 rappelées ci-dessous et à l'article 40 ci-dessus.

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 dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord interprofessionnel territorial, ils sont mis en application après avis écrit du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail compétent ou, le cas échéant, au fonctionnaire de contrôle assimilé.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé, en ait été préalablement informé.

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.

En vue de l'application aux entreprises ou établissements, des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de salariés, les salariés à temps partiel au sens de l'alinéa 2 ci-dessus et de l'alinéa 1er de l'article 40 ci-dessus, sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail prévu à l'article 40 ci-dessus et la durée légale du travail ou de la durée normale de travail dans l'établissement ou partie d'établissement si celle-ci lui est inférieure.

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. L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 223-1 et suivants, R. 223-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 51 bis : Travail intermittent

Dans les entreprises, professions et organismes pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article 26 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

- 1°) La qualification du salarié,
- 2°) Les éléments de la rémunération,
- 3°) La durée annuelle minimale de travail du salarié,
- 4°) Les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille,
- 5°) La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif étendu détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article 26 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Par dérogation aux dispositions des articles 5 et 21 de la délibération modifiée n° 284 du 24 février 1988 relative aux salaires, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 332-20, Lp. 143-1 à Lp. 143- 4 et Lp. 144-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 52 : Travail par équipes successives

Modifié par l'avenant n° 2 du 19 septembre 2005

Pour les entreprises relevant du régime général défini à l'article 45, le travail peut être organisé en équipes successives.

Si le travail en équipes successives comporte habituellement un travail de nuit effectué entre 20 heures et 3 heures et à la condition que le nombre d'heures de nuit soit au moins égal à 6, il est attribué une majoration d'inconfort égale à 15 pour cent du salaire de base au personnel en poste de nuit. Si le personnel passe successivement de postes de jour en postes de nuit, cette prime peut être étalée, de façon égale, sur chacun des postes.

Si le travail en équipes successives nécessite le travail supplémentaire le dimanche, une dérogation au repos dominical doit, au préalable, être sollicitée conformément à la réglementation en vigueur.

Dans ce cas, la rémunération du dimanche est majorée de 50 pour cent par rapport au tarif normal en fonction du nombre d'heures effectuées ce jour-là.

Article 53 : Travaux continus ou à caractère continu

Le travail posté en continu s'entend du travail réalisé en équipes successives et sans interruption, 24 heures sur 24 heures tous les jours de la semaine, sur un même poste de travail. Dans les établissements pratiquant le travail par équipes successives selon un cycle continu, l'affectation d'un salarié à deux équipes successives est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement. Lorsque l'affectation à une deuxième équipe a prolongé la durée du travail de plus de deux heures, les motifs en sont communiqués dans les 48 heures par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Le travail posté semi-continu comporte un arrêt hebdomadaire.

Les travaux fonctionnent en continu dans la limite d'une durée moyenne de 42 heures sur 12 semaines et de la durée journalière du travail de 8 heures.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire peut être différé sous réserve que le nombre de repos de 24 heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans la période de travail considérée et que chaque salarié ait dans le cycle, le plus possible de repos le dimanche.

L'appréciation des heures supplémentaires se fait dans ce cas par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen calculé par le quotient du nombre d'heures du cycle sur le nombre de semaines entrant dans ce cycle.

La rémunération des travailleurs doit intégrer les majorations pour heures excédant la durée normale (39 heures) soit sous forme de prime de quart ou sous toute autre forme.

En outre, les salariés travaillant en poste continu bénéficient d'une majoration spéciale de 10 pour cent.

Les majorations éventuelles pour travail les dimanches et les jours fériés pourront faire l'objet d'avenants de branches.

Article 54 : Travaux consécutifs de 8 heures

Lorsque l'employeur demande 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 un quart d'heure de 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.

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

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 55

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 ne peut dépasser 12 heures pour les journées entières et 6 heures pour les demi-journées.

Des conventions et accords collectifs de branche et des conventions et accords collectifs d'entreprise peuvent prévoir des amplitudes maximum différentes de la journée de travail qu'il convient de respecter.

2. Repos minimum entre deux journées de travail

Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le repos ininterrompu entre deux jours de travail est au minimum de 12 heures.

Pour les autres travailleurs, le repos ininterrompu entre deux jours de travail est au minimum de 11 heures, sauf dispositions contraires d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise.

Article 56 : 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.

Seules 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.

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 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.

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 VIII – Conditions de rémunération**

Article 57 : 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, leur religion ou leur appartenance syndicale.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article 58 : Classifications professionnelles

Le classement des travailleurs est effectué d'après les classifications professionnelles et les emplois déterminés pour chaque branche d'activité 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 de chaque accord de branche se réuniront au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 59 : Salaires minimums conventionnels

Les salaires minimums correspondants aux classifications professionnelles des ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, cadres.... sont fixés par des barèmes déterminés par les accords professionnels, régissant les différentes branches d'activité et leurs avenants.

Ces salaires sont négociés une fois par an conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail.

L'accord d'entreprise ne peut pas fixer des salaires inférieurs aux salaires minimums conventionnels.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 333-1 à Lp. 333-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 60 : 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 46 - 2) ; il doit être calculé de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

Article 61 : Paiement des salaires

Le paiement des salaires est effectué au moins une fois par mois, conformément aux dispositions des articles 5 et suivants de la délibération n° 284 du 24 février 1988 relative aux salaires, modifiée par la délibération n° 57 du 10 mai 1989.

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.

Un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande, acompte correspondant au maximum, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle. Pour le versement de cet acompte, il pourra être tenu compte du montant des cessions et saisies-arrêts dans la détermination du montant de cet acompte.

L'avance, facultative, est le paiement anticipé d'une partie du salaire qui sera dû pour un travail qui n'est pas encore effectué.

L'employeur qui a fait une avance en espèces au salarié ne peut se rembourser que par retenues successives en respectant une limite de 1/10ème de chaque paie.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles 143-1 et suivants, R. 143-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 62 : 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 :

- 1) le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- 2) le numéro d'inscription de l'employeur à la Caisse d'Allocations Familiales et d'Accidents du Travail (C.A.F.A.T.) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (Code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 3) le nom, le prénom et l'emploi du salarié et, s'il y a lieu, le niveau ou le coefficient qui lui est attribué ;
- 4) la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui

comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

5) la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire mentionné au paragraphe 4° ci-dessus ;

6) le montant de la rémunération brute du salarié ;

7) la nature et le montant des retenues opérées sur cette rémunération brute ;

8) le montant de la somme nette reçue par le salarié ;

9) la date de paiement de la rémunération ;

10) 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 ;

11) s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

12) les droits acquis en matière de repos compensateur en indiquant le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint 8 heures, le bulletin doit comporter en outre une mention notifiant l'ouverture du droit. Ces mentions peuvent être portées sur le bulletin de paie ou sur une fiche annexée au bulletin de paie ;

13) le montant de la part patronale des cotisations sociales.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Article 63 : Rémunérations des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et des travailleurs handicapés

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.

Travailleurs handicapés

Pour les travailleurs handicapés dont le rendement professionnel est notoirement diminué, des déductions de salaire peuvent être autorisées à la demande de l'employeur dans les conditions définies par les dispositions de l'article 16 de la délibération n° 206 du 23 juillet 1991.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 474-5 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

▶ Chapitre IX – Déplacements - Missions

Article 64 : Trajets pour se rendre sur les chantiers

Lorsque les chantiers sont mobiles et éloignés du siège de l'entreprise ou du lieu habituel de travail, le temps de déplacement pour se rendre du point de rassemblement aux chantiers est pris en charge par l'entreprise au-delà d'une durée moyenne d'une demi-heure par trajet, sur la base de 50 % du salaire horaire défini à l'article 59, quel que soit le mode de transport.

Les avenants de branche ou accords d'entreprise pourront, le cas échéant, déroger à ces dispositions si les conditions particulières d'emploi l'exigent et donnent lieu à des compensations d'autres natures aussi avantageuses.

Article 65 : Missions occasionnelles

Les missions occasionnelles hors du lieu habituel du travail nécessitées par le service ne doivent pas entraîner, pour le salarié, une dépense supplémentaire.

Si, du fait de sa mission, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile alors qu'il le faisait habituellement, les frais normaux de transport, de coucher ou de nourriture sont à la charge de l'employeur. Dans la mesure où l'employeur n'est pas à même d'assurer l'hébergement, la nourriture ou le transport, ces frais normaux seront remboursés par l'employeur soit sur présentation des justificatifs, soit de façon forfaitaire, conformément à des modalités spécifiques à chaque entreprise. Le temps de trajet sera rémunéré à tarif normal.

Pour les missions de longue durée sur le Territoire (Grande-Terre et Iles), il sera accordé à l'employé un voyage aller et retour pris sur les jours non ouvrés dans les conditions suivantes :

- toutes les semaines si le lieu de déplacement sur la Grande-Terre ne dépasse pas 100 kms,
- toutes les quinzaines si le lieu de déplacement sur la Grande-Terre dépasse 100 kms,
- tous les mois pour les déplacements sur les Iles, pour un séjour à domicile de trois jours consécutifs au moins.

Dans les cas d'élections des représentants du personnel, l'employeur mettra en place tout moyen destiné à permettre la participation des électeurs, soit par l'ouverture de bureaux de vote, soit par la mise à leur disposition d'un moyen de transport jusqu'au lieu de vote. L'organisation de ces moyens sera définie dans le protocole préélectoral.

Pour certaines fonctions, le contrat de travail ou des accords d'entreprise peuvent prévoir que les déplacements font partie des conditions de travail et sont indemnisés forfaitairement.

▶ **Chapitre X – Suspension du contrat de travail**

1. Les congés payés

A. Salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Article 66 : Droit à congé payé

Par dérogation aux dispositions de l'article 67, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise, ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.

A l'exception de cette disposition, les salariés sous contrat à durée déterminée sont soumis aux dispositions des articles 67 et suivants ci-dessous, ainsi qu'aux dispositions de la délibération n° 32 du 1er septembre 1988 relative aux congés annuels.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 241-1 et suivants, R. 241-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

B. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Article 67 : Droit à congé payé

a- Le cas général

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.

b- Les cas 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 seize 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.
- 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 que les salariés à temps plein.

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 évènements familiaux,
- les "repos compensateurs" éventuellement accordés en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires (art. 47),
- les périodes de repos maternité prévues aux articles 1er à 16 de la délibération n° 294 du 4 mars 1988 relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants,
- 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 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.
- les périodes de chômage partiel qui se sont traduites par une réduction de l'horaire, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le travail a été totalement interrompu (chômage partiel total).
- Toutes les autres interruptions suspensives du contrat de travail sont exclues des périodes assimilées à du travail effectif.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp.126-1 et suivants, R.126-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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.
- 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 du travailleur concerné.

Compte tenu du fait que les périodes de congé payé sont arrêtées d'accord-parties, les congés payés peuvent être pris tout au long de l'année civile suivant celle d'acquisition et peuvent être fractionnés.

3) Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés :

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

La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail.

A défaut de convention ou accord de travail, la période de congé payé est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et la durée de leurs services chez l'employeur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

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 de fermeture lorsqu'il y a fermeture d'entreprise doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant.

Dans les autres cas, lorsqu'il y a planning de congé, l'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit quinze jours avant son départ, et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins, il est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

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.

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 cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis, le salarié acquiert sur ce préavis des droits à congé.

L'indemnité compensatrice correspondant à ces droits doit être acquittée au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

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

2. Les jours férié

Article 74 : Jours fériés

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- le 1^{er} Janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} Mai,
- le 8 Mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 Juillet,
- l'Assomption,
- le 24 Septembre,
- la Toussaint,
- le 11 Novembre,
- le jour de Noël.

Les jours fériés ne sont pas nécessairement chômés sous réserve des dispositions légales relatives au 1^{er} 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 maintenu est le salaire habituellement perçu par l'intéressé sur la base de son horaire normal de travail.

3) Les salariés qui ont travaillé un jour férié chômé par l'entreprise percevront une majoration de salaire égale à 50 % pour les heures effectuées au cours de cette journée.

4) Cas du 1^{er} mai : dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre leur travail, les travailleurs occupés le premier Mai percevront une majoration de salaire égale à 150 % pour les heures effectuées au cours de cette journée.

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 :

- 1^{er} jour pour la première absence,
- 3^{ème} jour pour la deuxième absence,
- 4^{ème} jour pour la troisième absence,
- 5^{ème} 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.

Pour le secteur des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, ces délais de carence sont fixés par l'accord professionnel de branche.

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

2.2 - Taux d'indemnisation :

- Salariés embauchés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à six mois :
 - 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.
- Salariés embauchés par contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à six mois :
 - Pendant un jour par semaine de contrat, dans la limite de 15 jours, en fonction de la durée du contrat, les salariés recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 15 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.
 - S'il n'y a pas eu d'absence sur la période antérieure au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 100 % pour la durée de l'arrêt dans la limite de 15 jours.
- Ces 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.

- 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 (voir les exemples dans le tableau présenté en annexe).

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.

Le contrat de travail n'étant que suspendu, les avantages en nature sont maintenus.

3) 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 en vue d'obtenir une indemnisation supérieure au salaire.

4) 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 présent paragraphe 2-2 ci-dessus, sans pouvoir dépasser dix jours sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

5) Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas au personnel du secteur hôtelier, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires. Elles feront l'objet de mesures particulières dans l'accord de branche compte tenu des spécificités du secteur.

Article 76 bis : Maladies prolongées ou invalidité

La prolongation de l'indisponibilité au-delà d'une période de six mois, due soit à une maladie soit à une invalidité non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, peut entraîner un licenciement du salarié si l'intérêt de l'entreprise le justifie en particulier lorsque le remplacement du salarié absent est devenu nécessaire en raison de la perturbation apportée à la bonne marche de l'entreprise. Le salarié bénéficie des garanties de la procédure de licenciement à l'exclusion du préavis, et a droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 88 ci-dessous.

L'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'avant la fin de la période de six mois, l'employeur ou le salarié peuvent solliciter l'avis du médecin du travail sur son aptitude physique. Lorsque le salarié ne recouvre pas l'aptitude à tenir son emploi, et lorsque l'indisponibilité se prolonge au-delà, l'employeur peut résilier le contrat de travail à l'issue de ladite période. Le salarié bénéficie des garanties de la procédure de licenciement à l'exclusion du préavis, et a droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 88 ci-dessous. S'il résulte de cet avis que le salarié peut reprendre son travail dans les six mois qui suivent cette période, l'employeur ne pourra pas rompre le contrat de travail.

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

L'employeur doit mentionner dans la lettre de notification de la rupture ce droit à la priorité d'embauchage.

Article 77 : Accidents du travail et maladies professionnelles

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs.

Les maladies professionnelles sont des maladies dont l'apparition est due à la nature des travaux professionnels exercés par le salarié de façon habituelle.

Elles sont inscrites et définies avec précision dans des tableaux régulièrement révisés et complétés par arrêtés.

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par les dispositions du décret modifié n° 57-245 du 24 février 1957 complété par l'arrêté modifié n° 58-405/CG du 29

décembre 1958, ainsi que par les dispositions des articles 60 à 70 de la délibération n° 281 du 24 février 1988.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 127-1 et suivants, R. 127-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie en ce qui concerne la délibération n°281 du 24 février 1988.

Article 77 bis : Accident de trajet

Doit faire l'objet des mêmes formalités de déclaration que l'accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi. L'accident de trajet n'est pas traité selon les mêmes dispositions que l'accident du travail et les maladies professionnelles.

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 : 4 jours
- naissance d'un enfant : 2 jours
- mariage d'un enfant : 1 jour
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours
- décès des pères, mère, frère, sœur : 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.

Article 79 : Autorisations d'absences

Des autorisations d'absences, dans une limite de 5 jours par an, et à l'occasion d'événements à caractère familial, coutumier ou culturel, pourront être accordées.

I. 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 les heures de travail et dans les 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 les 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 les dispositions de l'article L. 932-14 du code de l'organisation judiciaire, modifié par l'ordonnance n° 92-1150 du 12 octobre 1992 relative à l'organisation judiciaire des Territoires d'Outre-Mer.

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.

II. Règles particulières aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale, au Sénat, au Parlement européen et au congrès du Territoire.

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 premier mandat.

Article 80 : Congé pour création d'entreprise

Le salarié a droit à un congé pour la création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise. Pour en bénéficier le salarié doit, à la date du départ en congé, justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois.

La durée de ce congé est égale à un an, avec possibilité de prolongation dans la limite maximale de 2 ans.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie, ainsi que de la durée envisagée de ce congé. Il précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

La réponse de l'employeur s'exerce en application des dispositions des articles 74 et 81 et suivants de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail.

Le congé pour création d'entreprise entraîne la suspension du contrat de travail. A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une

rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 242-10, Lp. 242-18, Lp. 242-19 et R. 242-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 81 : Congé sabbatique

Le congé sabbatique est un congé pour convenances personnelles qui permet aux salariés de disposer librement de leur temps au cours de leur vie professionnelle. Les salariés peuvent s'absenter de leur entreprise pour une période prolongée tout en ayant l'assurance de retrouver un emploi similaire au retour.

Le salarié qui désire bénéficier du congé sabbatique doit :

- avoir une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs dans l'entreprise,
- et justifier de 6 années d'activité professionnelle.

Le congé sabbatique a une durée minimale de 6 mois et une durée maximale de 11 mois.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé.

La réponse de l'employeur s'exerce en application des dispositions des articles 79 et 81 et suivants de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail.

Le congé sabbatique entraîne la suspension du contrat de travail. A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 242-16, Lp. Lp. 242-18, Lp. 242-19 et R. 242-7 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 81 bis : Congés de formation d'animateurs pour la jeunesse

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.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

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 (voir les exemples dans le tableau présenté en annexe) :

- 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 4 de la délibération n° 294 du 4 mars 1988 relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants,
- 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 3 ou plus (vingt semaines en cas d'adoptions multiples).

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 C.A.F.A.T. dans la limite de sa réglementation.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp.126-8 à Lp. 126-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 83 : Congé d'éducation des enfants

1) Congé postnatal : conformément à l'article 7 de la délibération n° 294 du 4 mars 1988 relative à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants, 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 être tenue responsable d'une 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.

2) Congé parental : Il est ouvert aux salariés des entreprises employant habituellement plus de cent salariés dans les conditions prévues à l'article 8 de la délibération n° 294 du 4 mars 1988.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 126-20 à Lp. 126-23, Lp. 126-30, Lp. 126-31 et R-126-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

▶ Chapitre XI – Hygiène et sécurité

Article 84

En ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des travailleurs, le présent accord interprofessionnel s'en réfère aux prescriptions générales édictées par l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, la délibération n° 34/CP du 23 février 1989 et à la réglementation particulière spécifique à chaque branche d'activité et à chaque entreprise.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 261-1 et suivants, R. 261-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 84-1 : Dispositions générales

1) Formation à la sécurité :

Tout salarié doit recevoir une formation pratique et appropriée en matière de sécurité lors de son embauche, ou lorsqu'il change de poste de travail ou de technique, et à la demande du

médecin du travail lorsqu'il reprend son activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins un mois.

2) Droit de retrait :

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Cette faculté doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Il est rappelé au salarié que ce droit doit être exercé à bon escient. Tout abus pourra faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur, sous contrôle du tribunal compétent.

Article 84-2 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés (articles 47 et suivants de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et délibération n° 33 du 1^{er} septembre 1988 relative aux C.H.S.C.T.).

Si l'entreprise comporte moins de cinquante salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, exercent les missions du C.H.S.C.T.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité lorsque cela est nécessaire, en fonction de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.

Il peut, à cet effet, effectuer des inspections à intervalles réguliers, ainsi que des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Il doit être consulté par l'employeur avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail -et, notamment, avant toute modification importante des postes de travail qui découlerait d'un changement de produit ou de l'outillage, ou encore de la transformation de l'organisation du travail-, ainsi qu'avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Le C.H.S.C.T. dispose d'un droit d'alerte dans le cas où l'un de ses membres constate directement, ou par l'intermédiaire d'un salarié ayant exercé son droit de retrait, l'existence d'une cause de danger grave et imminent. Dans une telle situation, l'employeur ou son représentant, avisé par le membre du C.H.S.C.T., doit procéder immédiatement à une

enquête. Il ne peut empêcher ce dernier de se rendre sur les lieux et doit lui fournir les moyens nécessaires à cet effet.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le C.H.S.C.T. est réuni dans les vingt-quatre heures.

La désignation des membres de la délégation du personnel au C.H.S.C.T. se fait au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour, par le collègue visé à l'article 4 de la délibération n° 33 du 1er septembre 1988, et composé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Tout salarié de l'entreprise peut être désigné, sous réserve de remplir les conditions fixées par l'article 9 de la délibération n° 33 susvisée.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp.262-1 et suivants, R. 262-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

▶ **Chapitre XII – Rupture du contrat de travail**

Contrat à durée déterminée

Article 85

Le contrat de travail peut être à durée déterminée dans les cas prévus par les articles 3, 4 et 5 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle prévue par la réglementation en vigueur.

Les conditions de la conclusion, de la poursuite, et de la fin du contrat à durée déterminée sont fixées par les articles 6 et suivants de la délibération n° 281.

Le contrat à durée déterminée prend fin de plein droit à l'échéance du terme fixé ou lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé, conformément aux dispositions des articles 11, 12, 13, 14 et 15 de la délibération n° 281 du 24 février 1988.

Lorsque à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat, sauf s'il s'agit de contrats :

- conclus pour des emplois à caractère saisonnier ;
- conclus pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs énumérés à l'article 5 de la délibération n° 281 du 24 février 1988, de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois ;
- conclus dans le cadre de mesures destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- par lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés ;

- conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires, quels que soient les motifs qui peuvent présider à leur conclusion.

L'indemnité n'a pas à être versée non plus :

- lorsque, à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- en cas de refus par le salarié, à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure ; que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement, pendant la période de renouvellement

Le montant de l'indemnité est égal à 5% de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée du contrat.

Les parties signataires conviennent d'appliquer les nouvelles dispositions légales en cas de changement.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 123-1 et suivants, R. 123-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Contrat à durée indéterminée

Article 86

Le contrat à durée indéterminée peut cesser notamment pour toute cause indépendante de la volonté des parties, ou d'accord parties, ou

- 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) pour une cause réelle et sérieuse :
 - pour un motif inhérent à la personne sous réserve du respect de la procédure de licenciement prévue par les articles 29 à 31 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 ;
 - pour un motif économique sous réserve de la procédure de licenciement prévue par les articles 40 à 49 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 ;

sachant que le licenciement d'un délégué syndical, d'un représentant syndical au comité d'entreprise, d'un délégué du personnel, d'un membre élu du comité d'entreprise, d'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et d'un salarié assesseur du tribunal du travail, est subordonné à l'autorisation administrative prévue à l'article 75 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985. Cette procédure complétée

par les articles 151 à 168 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 se combine avec les procédures pour motif inhérent à la personne ou pour motif économique citées ci-dessus.

En cas de résiliation abusive ou sans cause réelle et sérieuse du contrat de travail, le juge du tribunal saisi du litige peut accorder des dommages et intérêts.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 122-1 et suivants, R. 122-1 et suivants, Lp. 351-1 et suivants, R. 353-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 86 bis : Lettre de licenciement

Que le licenciement soit économique ou inhérent à la personne, disciplinaire ou autre, l'employeur doit énoncer le ou les motifs de licenciement et, ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

La lettre de licenciement doit être expédiée en recommandé avec accusé de réception. Elle ne peut être expédiée moins de un jour franc après le jour de l'entretien.

Ex :

Entretien	Expédition
Lundi	Mercredi
Mercredi	Vendredi
Samedi	Mardi

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 continue de plus de dix ans.

En cas de licenciement, l'inobservation du délai-congé par l'une ou l'autre des parties 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. L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En cas de démission, l'inobservation du délai-congé par l'une ou l'autre des parties ouvre droit à une indemnité compensatrice fixée d'accord parties et égale au montant de la rémunération brute correspondant à la période de travail non effectuée.

A défaut d'accord, l'employeur pourra saisir le tribunal du travail.

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 jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- de 1/10ème de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté sur la période au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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, et ne supporte pas de cotisations sociales.

Article 89 : Départ en retraite

1) Départ à l'initiative du salarié :

Tout salarié qui prend l'initiative de quitter l'entreprise pour faire liquider sa pension de retraite C.A.F.A.T. aura droit à une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, fixée à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

(*) l'ancienneté s'apprécie par année et fractions d'années incomplètes.

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.

Le salarié doit respecter un délai congé de départ à la retraite d'au minimum deux mois.

2) Départ à l'initiative de l'employeur :

La mise à la retraite d'un salarié est une possibilité laissée à un employeur de mettre fin au contrat de travail d'un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit à la retraite C.A.F.A.T. Elle s'analyse comme un licenciement. Dans ce cas l'indemnité de mise à la retraite est égale à l'indemnité prévue à l'article 88.

Le délai congé à respecter est identique au délai congé de licenciement de l'article 87.

Article 90 : Participation à la journée d'appel de préparation à la défense et à la réserve opérationnelle.

Modifié par avenant n° 5 du 18 mai 2010.

- Journée d'appel de préparation à la défense :

Tout salarié ou apprenti âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

- Réserve opérationnelle :

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence. Afin de bénéficier de cette autorisation le salarié fait sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. Ces salariés pourront bénéficier :

- de six jours ouvrables par année civile, non rémunérés, au titre de ces activités dans la réserve, assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.
- au-delà de cette durée, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment conventions conclues entre l'employeur et le ministère de la défense, cette absence autorisée et non rémunérée ne sera pas prise en compte comme temps de travail effectif.

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, l'employeur en informera, s'ils existent et conformément aux dispositions qui régissent ces institutions, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et fera connaître les

mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Le comité ou à défaut les délégués du personnel pourra présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses observations sur les mesures envisagées. Il pourra notamment utiliser la procédure du droit d'alerte prévue aux articles 82 et 87 de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés.

Ces mesures pourront comprendre notamment :

1) Des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail :

- réduction autant que possible uniforme pour l'ensemble du personnel, de l'horaire hebdomadaire de travail au secteur concerné par la mesure (l'horaire hebdomadaire pouvant être inférieur à 39 heures).
- repos par roulement.

2) Des mesures de reclassement interne ou externe à l'entreprise.

3) Des créations d'activités nouvelles.

4) Des actions de formation ou de conversion.

Cette liste n'a qu'une portée indicative.

Les représentants du personnel sont informés de l'exécution des mesures arrêtées pendant l'année suivant la date de la première réunion des représentants du personnel lorsqu'ils existent, suivant la date de l'entretien au cours duquel le salarié a été informé, dans les autres cas.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 342-10 à Lp. 242-13, Lp. 342-20, Lp. 342-25 à Lp. 342-28, R. 342-3 et R. 342.4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 92 : Ordre des licenciements

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

Si l'employeur décide de procéder à un licenciement 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 licenciés 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 quatre 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.

Article 92 bis : Temps libre pour recherche d'emploi

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

▶ Chapitre XIII – Conséquences de la rupture du contrat

Article 93

Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1) Quand il est démontré qu'il est intervenu dans la rupture,
- 2) Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail,
- 3) Quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit, s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du délai-congé ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Article 94

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat comprenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux salariés même s'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues à l'alinéa 1er du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligations, ni quittance ni aucune autre convention donnant lieu au droit professionnel.

La formule "libre de tout engagement" et toute autre, constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont comprises dans l'exemption.

Article 95

Le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au travailleur. Il peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être écrite, dûment motivée et faite par lettre recommandée.

La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

- a) si la mention "pour solde de tout compte" n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature,
- b) si le reçu ne porte pas mention, en caractère très apparents du délai de forclusion.

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou, à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

▶ **Chapitre XIV – Cumuls d'emplois – Travail clandestin**

Article 96

I /Cumuls d'emplois

1) Aucun salarié des professions industrielles, commerciales ou artisanales ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des lois et règlements en vigueur dans sa profession.

Ces dispositions s'appliquent dans le cadre des textes réglementaires qui fixent la durée maximale du travail à :

- 10 heures par jour (article 3 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 relative à la durée du travail) ;
- 48 heures par semaine -durée maximale absolue- ou 46 heures par semaine calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives -durée maximale moyenne- (article 25 de la délibération n° 52/CP).

2) Aucun salarié ne peut exécuter pendant son congé payé des travaux rémunérés, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié conformément aux dispositions de l'article 14 de la délibération n° 32/CP du 1er septembre 1988 relative aux congés annuels.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 221-14, Lp. 221-15, Lp. 221-16, à Lp. 221-18 et R. 241-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

III/ Travail clandestin

L'embauche d'un salarié donne lieu :

- à une déclaration de mouvement de main d'oeuvre conformément aux dispositions des articles 49 et 50 de la délibération n° 56 du 28 décembre 1989 relative au placement et à l'emploi ;
- à une déclaration auprès des organismes de protection sociale ;
- à son inscription sur un registre du personnel, tenu par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 13 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et de l'article 6 du décret n° 86-134 du 28 janvier 1986 relatif au contrôle de la législation et de la réglementation du travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances ;

- et à la remise d'un bulletin de salaire conformément aux dispositions des articles 24 et 56 bis de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 ;
- de la part des entrepreneurs de travail temporaire, à la communication chaque mois à l'inspection du travail et à l'agence pour l'emploi, du relevé des contrats de travail conclus avec leurs salariés, conformément aux dispositions des articles 105 et 117 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail.

L'embauche d'un salarié étranger est subordonnée à l'obtention préalable d'une autorisation de travail prévue par les dispositions des articles 117 à 121 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et les dispositions du décret n° 86-133 du 28 janvier 1986 relatif à l'emploi de la main d'œuvre étrangère en Nouvelle-Calédonie.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 124-6 et suivants, Lp. 421-3, Lp.422-2, Lp. 143-1 et suivants, Lp. 144-10 et suivants, Lp. 461-1 et suivants, Lp. 124-13 et R. 124-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

► *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, ou par des diplômes équivalents,
- 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 œuvre les connaissances qu'ils ont acquises et qui comportent généralement des responsabilités, de l'initiative et du commandement.

2 - Les avenants de branche pourront déterminer, au sein de cette catégorie de personnel des niveaux de classification en fonction de la compétence, de la qualification, des responsabilités, selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

3 - 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 un contrat de type particulier.

(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.

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 à trois mois, éventuellement renouvelable une fois.

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 : Modification du contrat de travail - Mutation

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.

2) Mutation

a) A l'intérieur de la société :

Sauf dans certains cas particuliers prévus par les accords professionnels de branche, la mutation d'un cadre à l'intérieur de l'entreprise s'accompagne du maintien des avantages acquis à titre individuel dans son ancien poste.

b) A l'intérieur d'un groupe d'entreprise dans le Territoire :

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe, un cadre est muté d'une entreprise à une autre, tout en restant dans le Territoire, les conditions de la mutation sont définies d'accord-parties, sans que celle-ci puisse s'accompagner d'une réduction de sa rémunération. Cette disposition n'est pas applicable dans le cas d'une mutation résultant d'une restructuration.

c) Hors du Territoire :

Lorsqu'un cadre est appelé, à la demande de son employeur, à occuper un poste dans un établissement situé hors du Territoire, à la suite d'une mise à disposition ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat qui précisera les conditions de cette mise à disposition ou de cette mutation et, le cas échéant, les conditions de sa réintégration.

Lorsque ces mutations entraînent 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. Il est recommandé, dans la mesure du possible, de tenir compte des obligations scolaires des enfants de l'intéressé.

En cas de changement de résidence, les frais de voyage, transport et déménagement de l'ingénieur ou cadre, de son conjoint et de ses enfants mineurs à charge restent à la charge de l'employeur, dans les conditions précisées par ce dernier (type de billet, trajet, volume et conditions du déménagement).

3) Dans le cas d'un refus par l'intéressé de la modification d'un élément essentiel de la lettre d'engagement, la rupture éventuelle s'analyse comme un licenciement. L'employeur devra verser à l'intéressé les indemnités dues en cas de licenciement.

4) Les dispositions du paragraphe 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 5 : 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 nécessaires à la bonne exécution de la mission confiée au cadre. Si les fonctions de l'ingénieur, du cadre ou assimilé l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, jours fériés, sa rémunération en tiendra compte.

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

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

Article 6 : Maladie - Accidents non professionnels

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.

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 et en versant les indemnités afférentes.

Article 7 : 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) Quand 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) Quand 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.

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 8 : 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 : 1/5ème de mois par année d'ancienneté,

- pour la tranche au-delà de 7 ans d'ancienneté : 3/5ème 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 de licenciement est le douzième de la rémunération totale brute, incluant les accessoires du salaire et les avantages en nature, perçue au cours des douze derniers mois précédant le licenciement.

Article 9 : Caisse de retraites des ingénieurs, cadres ou assimilés

Les cadres sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel territorial relatif à la retraite complémentaire par répartition.

Article 10 : Promotion - Perfectionnement

Les dispositions relatives à la promotion, à la formation professionnelle, à l'emploi et au perfectionnement professionnel sont applicables aux ingénieurs et cadres.

Les entreprises faciliteront, dans la mesure de leurs possibilités de fonctionnement, l'assistance des cadres aux cours de formation professionnelle et le passage des examens.

Article 11 : Entretien annuel

Le personnel cadre est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

Tous les ans, le chef d'entreprise ou son représentant accrédité recevra individuellement chaque cadre pour s'entretenir et débattre de son évolution de carrière et de sa rémunération qui devra tenir compte des résultats du cadre.

Les appréciations individuelles ne figureront au dossier du cadre qu'après qu'elles aient été portées à la connaissance de l'intéressé.

► Annexes

I – Absences pour maladie et accidents non professionnels : (article 76)

Exemple n° 1

Monsieur ANDRE est embauché par contrat à durée indéterminée à compter du 1er mars 1988 avec une période d'essai d'un mois.

Le 30 mars 1988, il tombe malade et est arrêté durant 4 jours. Il n'est pas indemnisé car la période d'essai interrompue par la maladie peut être prolongée de la suspension.

Exemple n° 2

Monsieur BERNARD est embauché par contrat à durée déterminée d'une durée de 5 mois à compter du 10 août 1988. Il tombe malade le 10 octobre et est arrêté durant 21 jours. Ses droits s'établissent ainsi :

- du 10 au 24 octobre inclus : 15 jours à 100 % ;
- du 25 au 30 octobre inclus : 6 jours à 66,66 %.

Le 1er décembre, Monsieur BERNARD retombe malade et est arrêté durant 28 jours. Ses droits s'établissent ainsi :

- les 1^{er} et 2 décembre : 2 jours de carence non indemnisés ;
- du 3 au 11 décembre inclus : 9 jours à 66,66 % ;
- du 12 au 28 décembre inclus : 17 jours non indemnisés.

Exemple n° 3

Monsieur CHARLES a 2 ans d'ancienneté. Il tombe malade le 31 août 1991 et est arrêté durant 16 jours. Ses droits s'établissent ainsi :

- du 31 août au 15 septembre 1991 inclus : 16 jours à 100 %.

Le 22 Juillet 1992, Monsieur CHARLES tombe à nouveau malade pendant 34 jours. Ses droits s'établissent ainsi :

- les 22 et 23 juillet 1992 : 2 jours de carence non indemnisés ;
- du 24 juillet au 6 août 1992 : 14 jours à 90 % ;
- du 7 au 24 août 1992 inclus : 18 jours à 66,66 %.

(en effet, le délai de carence ne vient pas en déduction des quotas aux différents taux).

Le 1^{er} juin 1993, Monsieur CHARLES tombe à nouveau malade pendant 34 jours. Pour cette absence, il faut considérer la ou les absence(s) précédente(s) sur les 12 mois soit remonter au 1er Juin 1992. Ses droits sont :

Une absence constatée : celle du 22 juillet 1992.

- Le quota 30 jours à 90% a été utilisé à hauteur de 14 jours : il reste donc 16 jours à 90% ;
- Le quota 30 jours à 66,66% a été utilisé à hauteur de 18 jours : il reste donc 12 jours à 66,66%.

Son indemnisation est donc la suivante :

- les 1^{er} et 2 juin 1993 : 2 jours de carence non indemnisés ;
- du 3 juin au 18 juin 1993 : 16 jours à 90 % ;
- du 19 juin au 30 juin 1993 : 12 jours à 66,66 % ;
- du 1er juillet au 4 juillet 1993 : 4 jours non indemnisés.

Le 7 septembre 1993, Monsieur CHARLES retombe malade pendant 17 jours. Pour cette absence, il faut considérer la ou les absence(s) précédente(s) sur les 12 mois antérieurs soit remonter au 7 septembre 1992. Ses droits sont :

Une absence constatée : celle du 1^{er} juin 1993.

- Le quota 30 jours à 90% a été utilisé à hauteur de 16 jours : il reste donc 14 jours à 90% ;
- Le quota 30 jours à 66,66% a été utilisé à hauteur de 12 jours : il reste donc 18 jours à 66,66%.

Son indemnisation est donc la suivante :

- les 7 et 8 septembre 1993 : 2 jours de carence non indemnisés ;
- du 9 au 22 septembre 1993 : 14 jours à 90 % ;
- le 23 septembre 1993 : 1 jour à 66,66 %.

Le taux de 100 % dans la limite de 30 jours étant une exception à la règle de 90 % et il n'est utilisé que lorsqu'il n'y a pas eu d'absence sur les 12 mois antérieurs à compter du 1er jour d'arrêt maladie.

Exemple n° 4

Monsieur DENIS a 8 ans d'ancienneté. Il tombe malade le 26 mars 1992 et est arrêté durant 50 jours. Ses droits s'établissent ainsi :

- du 26 mars au 24 avril 1992 inclus : 30 jours à 100 % ;

- du 25 avril au 4 mai 1992 inclus : 10 jours à 90 % (quota épuisé) ;
- du 5 mai au 14 mai 1992 inclus : 10 jours à 66,66 %.

Le 8 novembre 1992, Monsieur DENIS est à nouveau malade et est admis à l'hôpital. Il est arrêté 35 jours.

Considérant qu'il faut remonter au 8 novembre 1991, il y a une absence celle du 26 mars 1992.

- pas d'indemnisation à 100 % ;
- pas de délai de carence car il est hospitalisé ;
- le quota de 40 jours (en raison de son ancienneté) à 90 % a été épuisé ;
- le quota de 40 jours (en raison de son ancienneté) à 66,66 % a été utilisé à hauteur de 10 jours : il reste donc 30 jours.

Son indemnisation est donc la suivante :

- du 8 novembre au 7 décembre 1992 inclus : 30 jours à 66,66 % ;
- du 8 décembre au 12 décembre 1992 inclus : 5 jours non indemnisés.

Le 1^{er} mai 1993, Monsieur DENIS est de nouveau malade et arrêté pendant 47 jours.

Considérant qu'il faut remonter au 1er mai 1992, il y a eu une absence celle du 8 novembre 1992.

- le quota de 40 jours à 90 % a été utilisé à hauteur de 0 jour, il reste donc 40 jours à 90 % (compteur remis à 0) ;
- le quota de 40 jours à 66,66 % a été utilisé à hauteur de 30 jours à 66,66 %, les 5 jours restant sont indemnisés à 66,66 %

Son indemnisation est donc la suivante :

- du 1er au 2 mai 1993 inclus : 2 jours de carence non indemnisés ;
- du 3 mai au 11 juin 1993 : 40 jours à 90 % ;
- du 12 juin au 16 juin 1993 : 5 jours à 66,66 %.

▶ II – Protocole d'accord du 10 août 1972

Sous la présidence de Monsieur l'Inspecteur du Travail et en présence de Monsieur le Docteur VACHER, Conseiller du Territoire, les organisations citées ci-après ont examiné les questions relatives à l'établissement des certificats médicaux d'arrêt de travail et ont décidé de conclure le présent protocole d'accord.

ENTRE :

1° - Le Conseil de l'Ordre des Médecins représenté par le Dr François GUEGAN

2° - Le Syndicat des Médecins représenté par le Dr Henry-Louis O'CONNOR

d'une part,

ET :

La Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie représentée par son Président, Monsieur René FAURE

d'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

EXPOSE

Le Code du Travail Outre-Mer et les conventions collectives du travail signées en Nouvelle-Calédonie comportent des dispositions qui mettent à la charge de l'employeur le paiement de salaires en cas de maladie, sur présentation d'un certificat signé d'un médecin.

Ces règles ont donné lieu, dans un certain nombre de cas, à des abus, qu'il convient d'éviter dans toute la mesure du possible.

La Fédération Patronale, le Conseil de l'Ordre et le syndicat des Médecins, soucieux d'assurer l'exécution de ces règles dans des conditions excluant toute ambiguïté, ont examiné diverses questions relatives à la rédaction des certificats médicaux dont il s'agit.

Les cas suivants ont fait l'objet d'un examen.

1° - La date d'effet des certificats médicaux

2° - Durée de l'arrêt de travail

3° - Prescription de séjour hors du domicile

4° - Libellé des certificats.

Les parties, après examen des questions juridiques et de fait impliquées par ces circonstances, ont admis la validité de certaines solutions et elles sont d'accord :

- Les organisations de médecins : pour les diffuser auprès des praticiens et les leur recommander très fortement.

- La Fédération Patronale : pour les faire connaître largement auprès des entreprises et des salariés.

▶ ACCORDS

1°) Le certificat médical ne peut porter de date de commencement de l'arrêt de travail autre que le jour où le malade a été examiné (ou le lendemain si celui-ci se présente à l'examen après l'exécution de sa journée de travail).

Le délai précisé par certains accords ou règlements d'entreprise pour la présentation à l'employeur du certificat de maladie ne doit pas être interprété comme un délai pour se procurer le certificat.

Le médecin conservera néanmoins la possibilité de rapporter les déclarations du malade sur la date d'origine de l'affection et son propre avis sur ce point.

2°) La date d'expiration de l'arrêt de travail est déterminée par l'appréciation thérapeutique du médecin, sans qu'il y ait lieu de tenir compte des jours fériés ou ouvrables.

3°) Il est entendu que le lieu de repos du malade est son domicile principal. L'autorisation ou la prescription d'un séjour hors du domicile (à la campagne) doit être mentionnée sur le certificat par le médecin.

4°) Les parties estiment que le libellé ci-joint en annexe répond au souci d'une correcte administration.

5°) Ces recommandations seront applicables dès leur diffusion.

Fait à Nouméa, le 10 août 1972.

Pour le Conseil de l'Ordre

Pour le Syndicat des Médecins

Pour la Fédération Patronale

Visa de l'Inspecteur du Travail

▶ **ANNEXE AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 AOUT 1972**

Cachet du Praticien

CERTIFICAT D'ARRET DE TRAVAIL

Je soussigné Docteur..... certifie avoir prescrit un arrêt de travail (ou une prolongation d'arrêt de travail) à M..... d'une durée de jours à compter de ce jour (demain) sauf complications.

Pour raisons médicales,

M.....

- est autorisé à quitter son domicile : de 7 H 00 à 11 H 00
de 14 H 00 à 18 H 00

- n'est pas autorisé à quitter son domicile

- sera hospitalisé

Observations particulières

Fait à Nouméa, le

Signature du Médecin

▶ **ORDRE NATIONAL DES MEDECINS - SECTION LOCALE DU PACIFIQUE SUD**

Résolutions prises lors de la réunion du 12 octobre 1993

A. Communiqué affiché dans les salles d'attentes des cabinets médicaux

1 - Un certificat est un acte médical.

2 - Le certificat ne peut être rédigé qu'après examen de la personne concernée, et doit lui être remis en mains propres.

3 - La date de l'examen :

Un certificat d'arrêt de travail prend effet à la date de l'examen, éventuellement le lendemain si le malade est vu après sa journée de travail.

La délivrance d'un certificat anti-daté, post-daté ou injustifié est du point de vue déontologique condamnable et a déjà été sanctionnée par les tribunaux.

4 - Un malade en arrêt de travail doit rester chez lui.

5 - Seules les sorties effectuées dans un but thérapeutique sont autorisées. Elles sont alors mentionnées sur le certificat.

B. Certificat d'arrêt de travail

A remplir par l'assuré

Nom et Prénom :

N° d'immatriculation :

Adresse où le malade peut être visité :

A remplir par le praticien

Je soussigné, certifie avoir examiné ce jour M. X dont l'état nécessite un arrêt de travail ou une prolongation :

- du au inclus.

(en toutes lettres)

1 - Le malade doit se reposer à son domicile.

2 - Pour raisons uniquement médicales, M. X est autorisé à quitter son domicile.

Observations particulières :

Nouméa, le

(en toutes lettres)

▶ **III – Congé de maternité : (article 82)**

Nombre d'enfants à charge (compte tenu de la naissance objet du congé)	Durée du congé (nombre de semaines)		
	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Interdiction d'emploi :	2	6	8
Naissance unique :			
. Naissance du 1 ^{er} ou 2 ^e enfant	6	10	16
. Naissance du 3 ^e enfant (ou plus)	8	18	26
	ou 10	ou 16	26
Naissance multiple :			
. Naissances gémellaires			
- 1 ^{er} et 2 ^e enfants	6	12	18
- 2 ^e et 3 ^e enfants	6	22	28
- 3 ^e et 4 ^e enfants (et plus)	8	20	28
. Naissance de triplés :			
- 1 ^{er} , 2 ^e , 3 ^e enfants	6	22	28
- 2 ^e , 3 ^e , 4 ^e enfants	6	22	28
- 3 ^e , 4 ^e , 5 ^e enfants	8	20	28
Etat pathologique :
	+ durée de l'état patho.	+ durée de l'état patho.	+ durée de l'état patho.
	(maximum 2 semaines)	(maximum 4 semaines)	(maximum 6 semaines)

Cas particuliers :

- **Pas de report volontaire du congé prénatal sur le congé postnatal.** Si la salariée n'est pas obligée de prendre la totalité de son congé prénatal, elle ne peut en revanche décider de suspendre son contrat avant l'accouchement pendant une durée inférieure à celle à laquelle elle peut prétendre, afin de reporter après la naissance le solde du congé prénatal.
- **Accouchement prématuré : droit à la durée totale du congé.** Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme de la durée totale de congé auquel la salariée a droit (article 4 alinéa 3 de la délibération n° 294 du 4 mars 1988 relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants). La période de congé prénatal qui n'a pu être prise peut donc être reportée après la naissance, allongeant la durée du congé postnatal.
- **Accouchement tardif : pas de réduction du congé postnatal.** Les dispositions réglementaires font débiter le congé postnatal à la date de l'accouchement, et non à la date présumée de celui-ci. En cas d'accouchement tardif, le congé prénatal se trouve donc prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, tandis que la durée du congé postnatal est inchangée. La période totale de suspension du contrat de travail peut être ainsi supérieure à la durée normalement prévue.
- **Etat pathologique prolongeant le congé.** Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état, dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci (article 4 alinéa 3 de la délibération n° 294).
- **Report de congé en cas d'hospitalisation du nouveau-né.** Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre (article 4 alinéa 4 de la délibération n° 294).

N.B : pour l'application de cet article, se référer aul article Lp. 126-11 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 27 juillet 1994

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de N.C. (USGCINC)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de N.C. (FCCNC)

► **Arrêté n° 3807-T du 4 octobre 1994 relatif à l'extension de l'accord interprofessionnel territorial réactualisé du 27 juillet 1994**

Article 1

Les dispositions de l'accord interprofessionnel territorial réactualisé conclu le 27 juillet 1994 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

▶ **Avenant n° 2 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994**

Article 1 : Modification de l'article 52

L'alinéa 3 de l'article 52 de l'accord interprofessionnel territorial est abrogé et remplacé par un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Si le travail en équipes successives nécessite le travail supplémentaire le dimanche, une dérogation au repos dominical doit, au préalable, être sollicitée conformément à la réglementation en vigueur. »

Article 2 : Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à compter de la date de signature pour les parties signataires.

Article 3 : Extension de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 19 septembre 2005

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

► **Arrêté n° 2006-1217/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 19 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord interprofessionnel territorial signé le 19 septembre 2005 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

► *Avenant n° 3 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994*

ACCORD INTERPROFESSIONNEL POUR LES GRANDS CHANTIERS MINES ET METALLURGIE

Préambule

Le chantier de Goro Nickel aujourd'hui et celui de SMSP-Falconbridge demain sont des chantiers d'une ampleur exceptionnelle pour la Nouvelle-Calédonie.

Ils s'inscrivent autour de trois impératifs :

- un impératif de technicité,
- un impératif financier,
- un impératif de sécurité sur le site.

Les entreprises calédoniennes et leurs salariés souhaitent contribuer à la réalisation de ces grands chantiers. Les syndicats de salariés et les syndicats d'employeurs ont rappelé et continuent de rappeler aux opérateurs la nécessité d'attribuer une part de ces marchés aux entreprises calédoniennes afin que celles-ci ne soient pas les laisser pour compte de ces grands chantiers.

Si elles sont retenues pour certains chantiers, elles n'en restent pas moins en concurrence par rapport aux entreprises étrangères qui détacheront des salariés en Nouvelle-Calédonie.

Ces entreprises relèvent d'une loi du travail qui leur est spécifique permettant une organisation du travail propre aux grands chantiers internationaux et comportant une application différente des obligations en matière de protection des droits des salariés.

Consciente de la nécessité d'être compétitif et performant pour pouvoir s'inscrire dans ces projets, les entreprises calédoniennes doivent organiser le travail de leurs salariés selon des modalités correspondant à l'organisation et au rythme de chantiers de cette importance.

Les conditions de travail doivent être juridiquement sécurisées que ce soit pour les entreprises comme pour les salariés.

Il sera donné une priorité au développement et à la création d'emplois en fonction des possibilités du marché de l'emploi avant la mise en œuvre de dispositifs d'organisation du travail destinés à accroître la durée du travail.

Les partenaires sociaux entendent donc utiliser les possibilités conférées par la loi pour permettre la mise en place de modalités précises du travail.

C'est l'objet du présent accord.

Titre I - Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui des entreprises amenées à travailler :

- à l'exécution de travaux de construction ou d'installation d'un ensemble de structures et d'infrastructures destinées aux activités minières et métallurgiques ;
- à l'exécution de travaux de modification ou d'extension de structures et infrastructures visées à l'alinéa précédent ;
- à l'exécution d'autres installations annexes ou de services liés à ces opérations.

Il s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés concernées, et notamment aux intérimaires, aux salariés sous contrat à durée déterminée, selon des modalités propres à chaque entreprise et développées dans les articles suivants.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour la durée des chantiers entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} ci-dessus.

Les entreprises pourront choisir de mettre en œuvre l'une ou plusieurs des modalités d'organisation définies au présent accord pour la durée du ou des contrats qui sont les leur dans le cadre du chantier minier et métallurgique concerné.

Article 3 : Entrée en vigueur

Les modalités d'organisation définies dans le présent accord prendront effet à compter de la date de signature pour les entreprises signataires du présent accord, pour les dispositions ne nécessitant pas d'extension et à compter de son extension par arrêté pour l'ensemble de son contenu et pour toutes les entreprises entrant dans son champ.

Article 4 : Dénonciation partielle ou totale

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie, notamment aux motifs suivants :

- modifications des dispositions législatives et réglementaires ayant contribué à la conclusion du présent accord.

La dénonciation deviendra effective à l'issue d'un préavis de trois mois durant lequel les parties pourront entamer une nouvelle négociation.

En l'absence de renégociation d'un nouvel accord dans la première période de trois mois suivant la dénonciation, une nouvelle période de trois mois sera ouverte afin de permettre la poursuite des négociations ; A l'issue de cette nouvelle période de trois mois, l'accord sera définitivement caduque.

Les partenaires sociaux conviennent qu'en l'absence de nouvel accord, les modalités d'organisation du travail définies dans le présent accord qui auront été mises en œuvre au sein des entreprises resteront en vigueur jusqu'à la fin de la période de référence servant de base à la modalité d'organisation du travail (fin du cycle, fin de la période de modulation d'horaires, etc).

Titre II - Dispositifs d'aménagement du temps de travail

Article 5 : Choix d'organisation du travail

Les entreprises, qui travaillent habituellement sur un fonctionnement de 39 heures hebdomadaires, mensualisées à 169 h peuvent également choisir de mettre en œuvre l'une ou plusieurs des modalités d'organisation ci-dessous définies.

Chapitre 1^{er} - Les aménagements du temps de travail

Article 6 : Travail par cycle

Le cycle s'entend d'un mode d'organisation du travail sur une période multiple de la semaine et au sein de laquelle la répartition des horaires de travail se fait à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle est fixée à 12 semaines.

L'entreprise qui choisira de mettre en œuvre cette modalité d'organisation du travail déterminera, en fonction du chantier sur lequel elle sera amenée à travailler :

- la durée du cycle dans la limite ci-dessus déterminée ;
- la répartition des horaires à l'intérieur de ce cycle ;
- le nombre de répétition de ce cycle en fonction de la durée du chantier, sachant que la fin des travaux concernés pourra entraîner la fin de ce cycle.

Le cycle est organisé de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 39 heures soit strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à 39 heures, pour respecter un horaire moyen hebdomadaire de 39 heures.

Pour la mise en œuvre des cycles dans les entreprises, la période basse peut comporter des journées à 0 heure, ainsi que des semaines à 0 heure de travail.

Pour la période haute des journées à 12 heures peuvent être programmées.

La durée maximale d'une semaine peut être portée à 55 heures par semaine, voire à 60 heures en cas d'urgence. Elle ne saurait cependant excéder une moyenne de 55 heures sur 12 semaines consécutives. La durée maximale ci-dessus définie est conditionnée à une dérogation accordée par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie.

Les entreprises peuvent mettre en place des cycles différents en fonction des services.

L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Ces cycles pourront être mis en œuvre de jour comme de nuit.

Dans les entreprises qui mettront en place ce dispositif, les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires suivront également le cycle de travail correspondant à l'équipe à laquelle ils sont affectés.

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 39 heures calculées sur la durée du cycle. Elles ouvrent droit au paiement aux

taux majorés, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent, sauf si elles sont compensées par un repos équivalent en accord avec le salarié.

Article 7

Crée par avenant n° 4 du 17 octobre 2005

Les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de douze mois consécutifs. Dans le cas où le chantier concerné serait inférieur ou supérieur à cette période, il est entendu que les entreprises devront pouvoir poursuivre la modulation jusqu'au terme de la période des douze mois considérés.

Le principe du recours à la modulation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut également être réservé à un ou plusieurs services et, au niveau d'un service, être adapté par salarié.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires suivront également le programme de modulation dans les entreprises qui mettront en place ce dispositif.

La durée moyenne hebdomadaire sur un an ne devra pas dépasser 39 heures.

La durée annuelle de modulation est fixée à un maximum de 1.788 heures pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

Le décompte de la durée annuelle s'opère de la façon suivante : 365 jours

- 52 jours de repos hebdomadaires
- 30 jours ouvrables de congés payés
- 8 jours fériés chômés

= 275 jours

= 45,83 semaines (275/6j)

soit $45,83 \times 39 \text{ h} = 1787,5$ arrondi à 1788 heures

Pour les nouveaux embauchés, le calcul de la durée du travail sur la période restant à courir se fera en tenant compte des congés acquis. La durée de travail ainsi obtenue sera retenue pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures et dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires total ; elles ne donnent pas lieu au repos compensateur.

Article 7.1 : Modulation - Horaires de travail : programme indicatif, répartition hebdomadaire et délai de prévenance

Crée par avenant n° 4 du 17 octobre 2005

- Calendrier prévisionnel :

L'entreprise devra définir un programme indicatif prévisionnel de la modulation qui pourra prévoir, en plus des périodes normales, sur la base de 39 heures par semaine, des périodes hautes, basses et/ou dites "de pointe" déterminées dans les conditions suivantes :

1. Des périodes dites « basses » ou l'horaire pourra varier entre 0 heure et 39 heures hebdomadaires ;
2. Des périodes dites « hautes », sans que les horaires puissent être portés à plus de 48 heures par semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
3. Dans le cadre des périodes dites hautes, des périodes dites « de pointe » pourront être mises en œuvre, lorsque les nécessités du chantier l'exigent, sans que les horaires puissent dépasser un maximum de 60 heures par semaine dans les conditions définies à l'article 13 ci-dessous.

Ces durées de travail hebdomadaires sont conditionnées à une dérogation accordée par le gouvernement de la Nouvelle Calédonie.

- Répartition hebdomadaire :

L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Selon les nécessités de l'entreprise, le temps de travail de chaque service peut être aménagé, sur la base de l'horaire collectif défini dans le programme indicatif prévisionnel de la modulation, au moyen de calendriers prévisionnels adaptés à chaque service.

De même, selon les nécessités du service, le programme indicatif de la modulation pourra organiser le travail des salariés d'un service selon un horaire individuel.

- Délai de prévenance :

En cas de modification du programme indicatif ou d'un ou des calendriers prévisionnels, l'entreprise s'engage à informer les salariés au moins 3 jours ouvrés avant l'application des nouveaux horaires.

Pour permettre le rattrapage d'arrêts de travail pour intempéries ou autres aléas de chantier ou pour faire face aux nécessités de certains travaux urgents, ce délai de prévenance peut être ramené à 24 heures.

En cas d'intempéries, le délai de prévenance pourra être ramené à 0 heure.

Article 7.2 : Modulation - Rémunération : lissage des salaires, heures supplémentaires et traitement des cas particuliers

Crée par avenant n° 4 du 17 octobre 2005

- Lissage des salaires :

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes basses, hautes ou dites "de pointe", le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera ainsi lissée.

Les salariés seront rémunérés sur la base de 169 heures par mois.

Le cas échéant, en cas de durée du travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, la compensation sera régularisée avec la paye du dernier mois de la programmation.

- Heures supplémentaires :

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées dans les calendriers prévisionnels en ce qui concerne les périodes hautes et les périodes de pointe.
- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1.788 heures, à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours d'année.

Les heures définies comme heures supplémentaires dans le présent article ouvrent droit au paiement aux taux majorés, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent annuel.

Contrepartie à la mise en œuvre, de la modulation :

Une contrepartie liée à la mise en place de la modulation est obligatoire. Celle-ci sera négociée dans chaque entreprise. A titre d'exemples, elle peut prendre la forme de l'une des propositions suivantes :

- formation professionnelle ;
- contrepartie financière ;
- compte épargne temps ;
- compte épargne temps consacré à la formation professionnelle ;
- compte épargne retraite ;
- etc.

Cas particuliers :

Pour la mise en œuvre de la modulation d'horaires, l'entreprise devra mettre en place les modalités de décompte de la modulation pour chaque salarié.

- Ces modalités pourront prendre la forme de trois compteurs :
- l'un servant pour la rémunération,
- le deuxième servant pour le calcul du temps de travail effectif,
- le dernier servant pour le compteur de suivi de la modulation effectuée.

En effet, pour permettre de prendre en compte les absences et les entrées ou sorties en cours de modulation, des conditions précises doivent être mises en œuvre. Ces modalités sont précisées ci-après :

1-Absences du salarié :

- Incidences sur la rémunération

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Ainsi la valeur d'une journée complète d'absence, pour un temps plein, est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7,8 heures et une demi-journée 3,9 h pour un horaire moyen de 39 heures réparti sur cinq jours ou encore ainsi, une journée d'absence égale 6,5 heures et une demi-journée 3,25 h pour un horaire moyen de 39 heures réparti sur six jours.

Les absences non indemnisées de toute nature sont déduites proportionnellement au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

A titre d'exemple si un salarié est absent pour deux jours alors que ces deux jours devaient être travaillés chacun pour 10 heures, ces absences seront décomptées de la manière suivante :

20 heures divisées par 169 heures multipliées par le salaire mensuel.

- Incidences sur le temps de travail

Les absences, qu'elles soient ou non rémunérées, ne sont pas comptabilisées dans le temps de travail effectif servant pour le calcul des heures supplémentaires.

Ainsi, et à titre d'exemple, si au cours d'une semaine haute prévue à 50 heures, un salarié est absent 1 journée de 10 h et qu'en réalité l'équipe a travaillé 55 heures, seuls ceux qui auront été présents se verront attribuer une majoration pour les 5 heures supplémentaires par rapport aux 50 heures programmées. Cependant, et dans cet exemple donné, si l'absence non indemnisée est inférieure à 5 heures, les heures effectuées par ce salarié, au-delà des 50 heures programmées, lui seront payées au taux majoré correspondant.

Pour celui qui aura été absent, en fin de modulation après vérification du nombre total d'heures effectuées, ces heures en plus seront rémunérées sur la base du taux horaire non majoré.

- Incidences sur le décompte du suivi de la modulation

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences rémunérées ou indemnisées, notamment la maladie; les congés exceptionnels payés, seront inscrites dans le compteur de la modulation comme si le salarié était présent et le nombre d'heures qui est alors validé est celui qui aurait du être effectué au cours de cette période. Les absences pouvant donner lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

2-Entrée ou sortie des effectifs en cours de modulation

En cas d'entrée ou de sortie en cours de modulation, et notamment de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, les compensations seront faites de la façon suivante :

- pour un salarié ayant accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur devra verser un complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures effectuées et celles qui

ont été rémunérées. Ce complément sera versé à la date de rupture du contrat de travail.

- dans le cas contraire, si les sommes versées au salarié en application de la règle du lissage sont supérieures à celles correspondant à son temps de travail effectif, le solde fera l'objet :
 - soit d'une compensation éventuelle, correspondant à la différence entre les sommes versées et les heures effectuées qui pourra être réglée à la date de rupture du contrat de travail,
 - soit d'une récupération de ces heures, en travail effectif heures pour heures,

Un mixte compensation / récupération pourra également être défini.

Ces modalités de compensation et/ou récupération seront fixées en accord avec le salarié concerné.

En cas de licenciement économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté dans la limite de 20 heures au taux horaire non majoré.

Dans le cadre d'une modulation, en cas de départ à l'initiative d'un salarié au cours de la période de référence, y compris la période d'essai, les heures excédant 39 heures seront rémunérées au taux horaire sans majoration. Seules les heures effectuées au-delà de la limite haute donneront lieu à majoration.

Lorsque la période de référence des congés payés n'est pas identique à la période de modulation, le salarié embauché en début de modulation n'aura pas acquis la totalité des droits à congés payés soit 30 jours ouvrables de congés payés. Il sera alors possible lors du calcul de la référence annuelle de 1.788 heures de ne pas déduire 30 jours de congés payés mais seulement le nombre effectivement acquis par le salarié. Le salarié effectuera alors un nombre d'heures calculé en fonction de la période considérée.

Toutefois, et notamment pour faciliter la situation du salarié entré en période basse de programmation et dont le contrat n'est pas rompu à l'échéance de celle-ci, l'entreprise pourra conclure avec ce dernier un contrat à temps partiel qui courra jusqu'au terme de la période de programmation en cours.

Un avenant au contrat de travail transformera alors le contrat en contrat à temps plein, à l'issue de la première période de référence.

Article 7.3 : Modulation - Recours au chômage partiel

Crée par avenant n° 4 du 17 octobre 2005

Le recours au chômage partiel est prévu dans les conditions suivantes :

Les entreprises qui effectueront au cours des périodes basses prévues, un horaire inférieur à celui programmé, pourront être considérées comme sortant du cadre de la modulation, telle que prévue au présent accord.

Elles pourront à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 7.4 : Modulation - Encadrement

Crée par avenant n° 4 du 17 octobre 2005

Le personnel d'encadrement peut bénéficier des dispositions du présent accord relatif à la modulation.

Les modalités pratiques de la mise en œuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'un avenant au contrat de travail des personnels concernés.

Article 8 : Travail en équipes successives et journée continue

Les parties renvoient à l'article 52 modifié de l'accord interprofessionnel territorial pour la mise en œuvre du travail en équipe successive.

Lorsque le travail en équipe successive nécessite le travail du dimanche, l'article 52 ne pourra être mis en œuvre que lorsqu'une dérogation aura été accordée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Les parties renvoient à l'article à 53 de l'accord interprofessionnel territorial pour la mise en œuvre de travaux en continu ou à caractère continu et à l'article 54 pour le travail en journée continue.

La combinaison d'un travail par cycle ou en modulation par équipes successives et/ou en journée continue est possible.

Article 9 : Récupération des heures perdues

La récupération des heures perdues est possible en application de l'article 36 de la délibération modifiée n°52 CP du 10 mai 1989 et de l'article 56 de l'accord interprofessionnel territorial.

N.B : pour l'application de cet article, se référer à l'article Lp. 22-17 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Chapitre 2 - Les modalités de mise en œuvre

Pour l'application des différents dispositifs d'aménagement du temps de travail, les présentes dispositions sont mises en œuvre :

Article 10 : Temps de travail effectif

La durée légale hebdomadaire du travail fixée à 39 heures par l'article 30 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que les périodes d'inaction.

Sont décomptés comme temps de travail effectif par assimilation :

- la visite médicale d'embauche et des examens médicaux obligatoires (article 29 de la délibération n° 50/CP du 10 mai 1989) ;
- les heures de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes (ces temps sont de plein droit considérés comme temps de travail) ;

- les temps de formation professionnelle pour les formations effectuées à l'initiative de l'employeur et compris dans l'horaire habituel (article 24 de la délibération n° 84/CP du 14 novembre 1990) ;
- le repos compensateur obligatoire.

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif notamment les temps suivants :

- les temps nécessaires à l'habillage et au casse-croûte, ainsi que les périodes d'inaction (article 2 de la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989) ;
- Il en va de même pour les temps de « pause casse-croûte » dans les conditions définies à l'article 54 de l'accord interprofessionnel territorial ;
- le temps passé à la douche (à la suite de travaux insalubres ou salissants), même s'il est rémunéré au tarif normal des heures de travail, ne doit cependant pas être décompté dans la durée du travail effectif (article 74 de la délibération n° 34/CP du 23 février 1989) ;
- le temps de trajet, que ce soit du domicile au site ou du site d'hébergement au site lui-même.

Lorsqu'une convention collective, un accord d'entreprise ou un usage d'entreprise le prévoit les entreprises peuvent indemniser ces temps.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 221-1, Lp. 221-2, Lp. 542-2 et R. 263-16 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 11 : Contingent d'heures supplémentaires

Pour les salariés exerçant à titre principal un travail sur le site du chantier, le contingent annuel d'heures supplémentaires défini dans les conventions collectives est complété de 350 heures.

Article 12 : Repos hebdomadaire et travail du dimanche

Modifié par avenant n° 4 du 17 octobre 2005

Les entreprises devront s'assurer que chacun des salariés bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures.

Pour l'application du présent accord, le fait de travailler un dimanche ou un jour férié chômé peut constituer une modalité normale de travail. Dans ce cas le repos hebdomadaire sera attribué un autre jour que le dimanche.

Pour l'application de cette disposition, à l'exception :

- des entreprises bénéficiant déjà d'une dérogation (de droit ou temporaire),
- des entreprises travaillant 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, pour lesquelles le présent accord vaut dérogation,

les entreprises devront solliciter auprès du gouvernement de la Nouvelle Calédonie une dérogation temporaire autorisant le travail du dimanche.

Article 13 : Durée du travail quotidienne et hebdomadaire

Dans la mesure du possible, les parties conviennent que lorsque les salariés sont hébergés sur le site, la durée journalière pourra être plus importante, et par conséquent, l'amplitude journalière augmentée.

Ainsi, les salariés pourront travailler davantage les jours où ils seront hébergés sur le site pour permettre de travailler moins le jour de leur arrivée et le jour de leur départ du site.

13.1 - Durée du travail quotidienne :

En application de l'article 7 de la délibération modifiée n°52/CP du 10 mai 1989, la durée journalière pourra être portée à 12 heures par jour.

Dans ce cas, il pourra être dérogé à l'article 55 de l'accord interprofessionnel territorial relatif à l'amplitude journalière sans que le temps de repos entre deux périodes travaillées puisse être inférieur à 10 heures.

13.2 - Durée hebdomadaire :

Les partenaires sociaux conviennent que des dérogations à la durée maximale du travail pourront être demandées par les entreprises.

Dans la mesure des besoins et des contraintes liées au chantier, les parties recommandent de rendre possible une durée hebdomadaire pouvant être :

- de 50 à 55 heures dans le cadre d'un fonctionnement normal ;
- de 60 heures maximales par semaine pour permettre le rattrapage d'arrêts de travail pour intempéries ou autres aléas de chantier ou de faire face aux nécessités de certains travaux urgents.

La durée maximale ci-dessus définie est conditionnée à une dérogation accordée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Dans tous les cas, les entreprises devront se conformer aux éventuelles dispositions complémentaires qui pourraient être prévues par l'arrêté autorisant cette dérogation, et notamment en ce qui concerne les travaux pénibles ou considérés comme dangereux.

N.B : pour l'application de cet article, se référer à l'article R. 221-7 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 14 : Information du personnel sur les horaires

L'horaire collectif de travail devra être affiché dans l'entreprise ou dans les lieux où les salariés sont amenés à travailler.

Cet horaire sera, préalablement à sa mise en service, communiqué à l'inspection du travail.

Lorsque le travail est organisé sous forme de cycle ou sous forme de modulation d'horaires, l'affichage des horaires doit comprendre la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme indicatif de la modulation.

Chapitre 3 - Eléments de rémunération

Article 15 : Salaires - Majorations - Congés payés - Jours fériés - Maladie

Les parties rappellent l'obligation de respecter les salaires minima de la grille conventionnelle correspondant à la convention collective applicable dans chaque entreprise.

Les parties renvoient aux dispositions réglementaires et conventionnelles (accord interprofessionnel territorial et accords de branche) pour l'application du présent.

▶ Titre III - Dispositif en matière de sécurité

Article 16 : Sécurité

Les entreprises s'engagent à respecter les règles de sécurité telles que définies dans la législation applicable en Nouvelle-Calédonie.

Elles s'engagent par ailleurs à respecter les règles plus strictes qui sont imposées par le donneur d'ordres liées aux contraintes de ces projets et notamment l'application du plan d'hygiène et de sécurité mis en place pour ces chantiers.

▶ Titre IV - Dispositions finales

Article 17 : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Les parties pourront, dans ce cadre, être amenées, soit :

- à préciser les modalités d'application des dispositions de l'accord,
- à modifier ou compléter certaines dispositions,
- à prévoir des dispositions complémentaires ou toute autre disposition qu'elles jugeraient utiles.

Article 18 : Extension

Les partenaires sociaux conviennent de solliciter l'extension du présent accord au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 26 septembre 2005.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

Fédération des Métiers et des entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

- Union Territoriale Confédération Française de l'Encadrement de Nouvelle-Calédonie (UT CFE CGC)

► **Arrêté n° 2006-1219/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord interprofessionnel territorial signé le 26 septembre 2005 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

► **Avenant n° 4 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994 –**

Complément à l'avenant n° 3 signé le 26 septembre 2005 "accord interprofessionnel pour les grands chantiers - Mines et Métallurgie"

Article 1 : Modification de l'article 12 de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2005

L'alinéa 2 de l'article 12 de l'avenant n° 3 à l'accord interprofessionnel territorial est abrogé et remplacé par un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Pour l'application du présent accord, le fait de travailler un dimanche ou un jour férié chômé peut constituer une modalité normale de travail. Dans ce cas le repos hebdomadaire sera attribué un autre jour que le dimanche. »

Article 2 : Ajout de l'article 7 de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2005

Il est inséré dans l'avenant n° 3 signé le 23 septembre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial, un article 7 ainsi rédigé :

« Les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de douze mois consécutifs. Dans le cas où le chantier concerné serait inférieur ou supérieur à cette période, il est entendu que les entreprises devront pouvoir poursuivre la modulation jusqu'au terme de la période des douze mois considérés.

Le principe du recours à la modulation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut également être réservé à un ou plusieurs services et, au niveau d'un service, être adapté par salarié.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires suivront également le programme de modulation dans les entreprises qui mettront en place ce dispositif.

La durée moyenne hebdomadaire sur un an ne devra pas dépasser 39 heures.

La durée annuelle de modulation est fixée à un maximum de 1.788 heures pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

Le décompte de la durée annuelle s'opère de la façon suivante : 365 jours

- 52 jours de repos hebdomadaires
- 30 jours ouvrables de congés payés
- 8 jours fériés chômés

= 275 jours

= 45,83 semaines (275/6j)

soit 45.83 x 39 h = 1787,5 arrondi à 1788 heures

Pour les nouveaux embauchés, le calcul de la durée du travail sur la période restant à courir se fera en tenant compte des congés acquis. La durée de travail ainsi obtenue sera retenue pour le déclenchement des heures supplémentaires.

- Les heures effectuées au-delà de 39 heures et dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires total ; elles ne donnent pas lieu au repos compensateur.

Article 7.1 : Modulation - Horaires de travail : programme indicatif, répartition hebdomadaire et délai de prévenance

- Calendrier prévisionnel :

L'entreprise devra définir un programme indicatif prévisionnel de la modulation qui pourra prévoir, en plus des périodes normales, sur la base de 39 heures par semaine, des périodes hautes, basses et/ou dites "de pointe" déterminées dans les conditions suivantes :

1. Des périodes dites « basses » où l'horaire pourra varier entre 0 heure et 39 heures hebdomadaires ;
2. Des périodes dites « hautes », sans que les horaires puissent être portés à plus de 48 heures par semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
3. Dans le cadre des périodes dites hautes, des périodes dites « de pointe » pourront être mises en œuvre, lorsque les nécessités du chantier l'exigent, sans que les horaires puissent dépasser un maximum de 60 heures par semaine dans les conditions définies à l'article 13 ci-dessous.

Ces durées de travail hebdomadaires sont conditionnées à une dérogation accordée par le gouvernement de la Nouvelle Calédonie.

- Répartition hebdomadaire :

L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Selon les nécessités de l'entreprise, le temps de travail de chaque service peut être aménagé, sur la base de l'horaire collectif défini dans le programme indicatif prévisionnel de la modulation, au moyen de calendriers prévisionnels adaptés à chaque service.

De même, selon les nécessités du service, le programme indicatif de la modulation pourra organiser le travail des salariés d'un service selon un horaire individuel.

- Délai de prévenance :

En cas de modification du programme indicatif ou d'un ou des calendriers prévisionnels, l'entreprise s'engage à informer les salariés au moins 3 jours ouvrés avant l'application des nouveaux horaires.

Pour permettre le rattrapage d'arrêts de travail pour intempéries ou autres aléas de chantier ou pour faire face aux nécessités de certains travaux urgents, ce délai de prévenance peut être ramené à 24 heures.

En cas d'intempéries, le délai de prévenance pourra être ramené à 0 heure.

Article 7.2 : Modulation - Rémunération : lissage des salaires, heures supplémentaires et traitement des cas particuliers

- Lissage des salaires :

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes basses, hautes ou dites "de pointe", le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera ainsi lissée.

Les salariés seront rémunérés sur la base de 169 heures par mois.

Le cas échéant, en cas de durée du travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, la compensation sera régularisée avec la paye du dernier mois de la programmation.

- Heures supplémentaires :

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées dans les calendriers prévisionnels en ce qui concerne les périodes hautes et les périodes de pointe.
- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1.788 heures, à l'exclusion des heures supplémentaires déjà payées ou compensées en cours d'année.

Les heures définies comme heures supplémentaires dans le présent article ouvrent droit au paiement aux taux majorés, au repos compensateur et s'imputent sur le contingent annuel.

- Contrepartie à la mise en œuvre, de la modulation :

Une contrepartie liée à la mise en place de la modulation est obligatoire. Celle-ci sera négociée dans chaque entreprise. A titre d'exemples, elle peut prendre la forme de l'une des propositions suivantes :

- formation professionnelle ;
- contrepartie financière ;
- compte épargne temps ;
- compte épargne temps consacré à la formation professionnelle ;
- compte épargne retraite ;
- etc.

Cas particuliers :

Pour la mise en œuvre de la modulation d'horaires, l'entreprise devra mettre en place les modalités de décompte de la modulation pour chaque salarié.

Ces modalités pourront prendre la forme de trois compteurs :

- l'un servant pour la rémunération,
- le deuxième servant pour le calcul du temps de travail effectif,
- le dernier servant pour le compteur de suivi de la modulation effectuée.

En effet, pour permettre de prendre en compte les absences et les entrées ou sorties en cours de modulation, des conditions précises doivent être mises en oeuvre. Ces modalités sont précisées ci-après :

1-Absences du salarié :

- Incidences sur la rémunération

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Ainsi la valeur d'une journée complète d'absence, pour un temps plein, est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7,8 heures et une demi-journée 3,9 h pour un horaire moyen de 39 heures réparti sur cinq jours ou encore ainsi, une journée d'absence égale 6,5 heures et une demi-journée 3,25 h pour un horaire moyen de 39 heures réparti sur six jours.

Les absences non indemnisées de toute nature sont déduites proportionnellement au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

A titre d'exemple si un salarié est absent pour deux jours alors que ces deux jours devaient être travaillés chacun pour 10 heures, ces absences seront décomptées de la manière suivante :

20 heures divisées par 169 heures multipliées par le salaire mensuel.

- Incidences sur le temps de travail

Les absences, qu'elles soient ou non rémunérées, ne sont pas comptabilisées dans le temps de travail effectif servant pour le calcul des heures supplémentaires.

Ainsi, et à titre d'exemple, si au cours d'une semaine haute prévue à 50 heures, un salarié est absent 1 journée de 10 h et qu'en réalité l'équipe a travaillé 55 heures, seuls ceux qui auront été présents se verront attribuer une majoration pour les 5 heures supplémentaires par rapport aux 50 heures programmées. Cependant, et dans cet exemple donné, si l'absence non indemnisée est inférieure à 5 heures, les heures effectuées par ce salarié, au-delà des 50 heures programmées, lui seront payées au taux majoré correspondant.

Pour celui qui aura été absent, en fin de modulation après vérification du nombre total d'heures effectuées, ces heures en plus seront rémunérées sur la base du taux horaire non majoré.

- Incidences sur le décompte du suivi de la modulation

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences rémunérées ou indemnisées, notamment la maladie; les congés exceptionnels payés, seront inscrites dans

le compteur de la modulation comme si le salarié était présent et le nombre d'heures qui est alors validé est celui qui aurait dû être effectué au cours de cette période. Les absences pouvant donner lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

2-Entrée ou sortie des effectifs en cours de modulation

En cas d'entrée ou de sortie en cours de modulation, et notamment de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, les compensations seront faites de la façon suivante :

- pour un salarié ayant accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur devra verser un complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures effectuées et celles qui ont été rémunérées. Ce complément sera versé à la date de rupture du contrat de travail.
- dans le cas contraire, si les sommes versées au salarié en application de la règle du lissage sont supérieures à celles correspondant à son temps de travail effectif, le solde fera l'objet :
 - soit d'une compensation éventuelle, correspondant à la différence entre les sommes versées et les heures effectuées qui pourra être réglée à la date de rupture du contrat de travail,
 - soit d'une récupération de ces heures, en travail effectif heures pour heures,

Un mixte compensation / récupération pourra également être défini.

Ces modalités de compensation et/ou récupération seront fixées en accord avec le salarié concerné.

En cas de licenciement économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté dans la limite de 20 heures au taux horaire non majoré.

Dans le cadre d'une modulation, en cas de départ à l'initiative d'un salarié au cours de la période de référence, y compris la période d'essai, les heures excédant 39 heures seront rémunérées au taux horaire sans majoration. Seules les heures effectuées au-delà de la limite haute donneront lieu à majoration.

Lorsque la période de référence des congés payés n'est pas identique à la période de modulation, le salarié embauché en début de modulation n'aura pas acquis la totalité des droits à congés payés soit 30 jours ouvrables de congés payés. Il sera alors possible lors du calcul de la référence annuelle de 1.788 heures de ne pas déduire 30 jours de congés payés mais seulement le nombre effectivement acquis par le salarié. Le salarié effectuera alors un nombre d'heures calculé en fonction de la période considérée.

Toutefois, et notamment pour faciliter la situation du salarié entré en période basse de programmation et dont le contrat n'est pas rompu à l'échéance de celle-ci, l'entreprise pourra conclure avec ce dernier un contrat à temps partiel qui courra jusqu'au terme de la période de programmation en cours.

Un avenant au contrat de travail transformera alors le contrat en contrat à temps plein, à l'issue de la première période de référence.

Article 7.3 : Modulation - Recours au chômage partiel

Le recours au chômage partiel est prévu dans les conditions suivantes :

Les entreprises qui effectueront au cours des périodes basses prévues, un horaire inférieur à celui programmé, pourront être considérées comme sortant du cadre de la modulation, telle que prévue au présent accord.

Elles pourront à ce titre solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 7.4 : Modulation - Encadrement

Le personnel d'encadrement peut bénéficier des dispositions du présent accord relatif à la modulation.

Les modalités pratiques de la mise en œuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'un avenant au contrat de travail des personnels concernés.

Article : Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à compter de la date de signature pour les parties signataires.

Article 4 : Extension de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

N.B : pour l'application de cet article, se référer aux articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 17 octobre 2005

Représentants des employeurs : Représentants des salariés :

- MEDEF NC

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

- Union Territoriale Confédération Française de l'Encadrement de NC (UT CFE CGC)

► **Arrêté n° 2006-1221/GNC du 30 mars 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 17 octobre 2005 à l'accord interprofessionnel territorial**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord interprofessionnel territorial signé le 17 octobre 2005 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

► **Avenant n°5 de l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994**

Les partenaires sociaux décident de la modification des articles 18.35.83-2 et 90 comme suit :

Article 1 : Modification de l'article 18

L'article 18 alinéa 3 est remplacé comme suit :

En outre, lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif (deux salariés ou plus) 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 dans les conditions prévues aux articles Lp. 122-14 et suivants du code du travail. Les procès-verbaux des réunions sont transmis au directeur du travail et de l'emploi.

Article 2 : Modification de l'article 35

Le paragraphe intitulé – Personnes handicapées est modifié comme suit :

Les travailleurs handicapés bénéficient d'un droit à l'emploi qui s'exerce dans les conditions fixées par les articles Lp 471-1 et suivants et R. 473-1 et suivants du code du travail.

Article 3 : Modification de l'article 83-2

Le paragraphe 2 intitulé : congé parental est modifié comme suit :

Tout salarié bénéficie du droit d'éduquer ses enfants. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par les articles Lp. 126-20 et suivants du code du travail.

Article 4 : Modification de l'article 90

Cet article relatif au service national actif, dont la mise en œuvre a été suspendue par la loi de professionnalisation des armées est remplacé par l'article suivant :

Titre : Participation à la journée d'appel de préparation à la défense et à la réserve opérationnelle.

Journée d'appel de préparation à la défense :

Tout salarié ou apprenti âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Réserve opérationnelle :

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence. Afin de bénéficier de cette autorisation le salarié fait sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. Ces salariés pourront bénéficier :

- de six jours ouvrables par année civile, non rémunérés, au titre de ces activités dans la réserve, assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.
- au-delà de cette durée, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministère de la défense, cette absence autorisée et non rémunérée ne sera pas prise en compte comme temps de travail effectif.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-1, Lp. 334-12, Lp. 334-13, Lp. 334-15 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

A Nouméa le 18 mai 2010.

Représentants des employeurs :

MEDEF-NC

CGPME

UPA

Représentants des salariés :

U.S.O.E.N.C

USTKE

COGETRA
(U.S.G.I.N.C)

CGT-FO

UT-CFE-CGC

FCCNC

CSTNC



► **Arrêté n° 2010-2573/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 à l'accord interprofessionnel territorial du 27 juillet 1994**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord interprofessionnel territorial signé le 27 juillet 1994 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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