



ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE



Fédération des entreprises
MEDEF NC

1ÈRE ORGANISATION PATRONALE
de NOUVELLE-CALÉDONIE

CONVENTION COLLECTIVE ESTHETIQUE

Edition 2016

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

www.medef.nc | medefnc@medef.nc

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



Fédération des entreprises

MEDEF NC

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

SOMMAIRE

Convention collective de la « ESTHETIQUE EN NOUVELLE-CALEDONIE »

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I – L'accord professionnel de l'Esthétique en Nouvelle-Calédonie

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Cadre juridique
Page 1	Article 3 : Objet
Page 1	Article 4 : Révision
Page 2	Article 5 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 6 : Avenants
Page 2	Article 7 : Interprétation de l'accord professionnel
Page 3	Article 8 : Apprentissage
Page 3	Article 9 : Emploi des travailleurs handicapés

CHAPITRE II – Les relations collectives du travail

Page 3	Article 10 : Droit syndical, délégués du personnel, comités d'entreprises ou d'établissements
--------	---

TITRE II – PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Page 4	Article 11 : Méthode des résolutions des conflits
Page 4	Article 12 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise
Page 4	Article 13 : La commission de conciliation
Page 4	Article 14 : Engagement réciproque
Page 4	Article 15 : Procès-verbal de conciliation
Page 5	Article 16 : Procès-verbal de non conciliation
Page 5	Article 17 : Echech de la conciliation

TITRE III – LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE I – Recrutement

Page 6	Article 18 : Recrutement
Page 6	Article 19 : Période d'essai
Page 6	Article 20 : Travail temporaire
Page 7	Article 21 : Vacance de poste



CHAPITRE II – Rupture du contrat de travail

Page 7	Article 22 : Rupture du contrat de travail
Page 7	Article 23 : Indemnité de licenciement
Page 7	Article 24 : Temps libre pour recherche d'emploi

CHAPITRE III – Formation professionnelle

Page 8	Article 25 : Formation professionnelle et / ou continue
Page 8	Article 26 : Formation permanente et perfectionnement professionnel
Page 8	Article 27 : Mutation professionnelle consécutive à une réorganisation de l'entreprise d'ordre économique

TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I – Durée du travail

Page 10	Article 28 : Durée hebdomadaire du travail
Page 10	Article 29 : Durée maximale hebdomadaire
Page 10	Article 30 : Durée quotidienne du travail effectif
Page 10	Article 31 : Répartition des horaires de travail
Page 11	Article 32 : L'amplitude de la journée de travail
Page 11	Article 33 : Heures supplémentaires
Page 11	Article 34 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur
Page 11	Article 35 : Contingent annuel d'heures supplémentaires
Page 11	Article 36 : Repos hebdomadaire
Page 12	Article 37 : Horaire à temps partiel
Page 12	Article 38 : Contrôle de la durée du travail

CHAPITRE II – Congés payés, jours fériés, congés exceptionnels

Page 12	Article 39 : Les congés payés
Page 12	Article 40 : Les jours fériés
Page 13	Article 41 : Congés exceptionnels

TITRE V – CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE L'ESTHETIQUE EN NC

Page 14	Article 42 : Classifications des emplois
---------	--

TITRE VI – REMUNERATION

Page 16	Article 43 : Rémunération mensuelle conventionnelle
Page 16	Article 44 : Mensualisation – Taux horaire
Page 16	Article 45 : Rémunération adaptée à un horaire individuel
Page 16	Article 46 : Rémunérations forfaitaires
Page 17	Article 47 : Révision de la valeur du point
Page 17	Article 48 : Prime d'ancienneté
Page 17	Article 49 : Paie et fiche de paie

Page 17	Article 50 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes
Page 18	Article 51 : Travail des femmes et des jeunes
Page 18	Article 52 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers
Page 18	Article 53 : Rémunération des travailleurs handicapés

TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Page 19	Article 54 : Avantages acquis
Page 19	Article 55 : Certificat de travail
Page 19	Article 56 : Annulation de tout accord antérieur
Page 19	Article 57 : Mise à disposition de la présente convention collective
Page 19	Article 58 : Dépôt – adhésion - extension
Page 20	Article 59 : Date d'entrée en vigueur de l'accord

RECAPITULATIF : Avenants et arrêtés

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHETIQUE EN NOUVELLE-CALEDONIE »

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I – L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'ESTHETIQUE EN NOUVELLE-CALEDONIE

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord professionnel règle en Nouvelle-Calédonie les rapports entre les employeurs et les salariés de l'esthétique (instituts de beauté) dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans la nouvelle nomenclature d'activités françaises sous le code 930 E et 930 L.

Article 2 : Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du livre 1er, Titre I et du chapitre IV de l'ordonnance modifiée n°85-1181 du 13 novembre 1985 et de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988 ¹, relatives aux conventions et accords collectifs du travail. En conséquence, toutes les clauses de l'accord précité sont applicables aux travailleurs et aux entreprises relevant du champ d'application indiqué à l'article 1 ci-dessus.

Les dispositions non contraires de l'accord interprofessionnel territorial signées le 27 juillet 1994 demeurent applicables.

Article 3 : Objet

Le présent accord a pour objet de compléter les dispositions générales prises par la réglementation du travail applicables en Nouvelle-Calédonie notamment, celles prises en matière de conditions de travail et de classifications du personnel.

Article 4 : Révision

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

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

¹ Se référer aux articles Lp. 331-1 et suivants et R.332-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 en communiquant le projet de texte aux parties présentes à l'accord professionnel.

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

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord et au cas où la révision n'aboutit pas, il est établi un constat de désaccord.

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

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

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

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

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

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

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

Article 6 : Avenants

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

Article 7 : Interprétation de l'accord professionnel

La commission paritaire d'interprétation devra se réunir à la demande d'une des parties signataires de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie, adressée par lettre simple aux autres organisations patronales et syndicales signataires.

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

Composition :

La commission est composée de :

- > 2 représentants des employeurs,
- > 2 représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de l'accord professionnel de travail, de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie.

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

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion aura lieu dans les 15 jours.

Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988 ² relatifs aux conventions et accords collectifs de travail.

Article 8 : Apprentissage

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

Article 9 : Emploi des travailleurs handicapés

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions propres aux travailleurs handicapés, notamment, les modalités particulières prévues par la réglementation applicable en Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE II – LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Article 10 : Droit syndical, délégués du personnel, comités d'entreprises ou d'établissements

Les employeurs sont tenus de se conformer chacun, en ce qui le concerne, aux dispositions de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (Livre 1er, Titre IV, chapitre I), de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 et des chapitres II, III et IV : Droit syndical de l'accord interprofessionnel territorial, relatifs à l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, aux délégués du personnel et aux Comités d'entreprise ³.

² Se référer aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1, R.334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

³ Se référer au livre III du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

TITRE II – PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 11 : Méthode de résolution des conflits

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

Article 12 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour ce faire, l'objet du différend devra faire l'objet d'une notification à l'employeur, notification précisant les motifs du différend. L'employeur est tenu de donner les éléments de réponse sous 48 heures à partir de la date de réception de la demande.

Article 13 : La commission de conciliation

Si ce différend ne trouve pas de solution au plan de l'entreprise, il sera soumis par la partie la plus diligente, ou par le directeur du travail, à la commission de conciliation instituée ci-après.

La commission est composée :

- > 2 membres représentant les employeurs,
- > 2 membres représentant les travailleurs, désignés par les parties du conflit.

Lors de la première réunion de conciliation de chaque affaire, la commission désignera un président chargé d'animer les débats. Celui-ci n'a pas voix prépondérante.

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.

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 14 : Engagement réciproque

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesure quelconque de sanction à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait à l'objet du différend soulevé.

Article 15 : Procès-verbal de conciliation

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 16 : Procès-verbal de non conciliation

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 17: Echech de la conciliation

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 ⁴ relative aux grèves et conflits collectifs, qui suivent la procédure de conciliation.

⁴ Se référer aux articles Lp. 371-1 et suivants et R. 372-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

TITRE III – LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE I – RECRUTEMENT

Article 18 : Recrutement

Le recrutement du personnel est soumis aux dispositions légales et réglementaires rappelées, notamment, aux articles 34 à 38 inclus de l'accord interprofessionnel territorial et de l'article 14 de la délibération n° 35 du 22 août 1996 prévoyant les modalités spécifiques à la profession.

Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat de travail conformément à l'article 39 de l'accord interprofessionnel territorial.

Article 19 : Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée est fixée par l'accord interprofessionnel territorial.

Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 38 de l'accord interprofessionnel territorial cité à l'alinéa précédent et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail des aptitudes physiques de l'agent à remplir l'emploi proposé.

Article 20 : Travail temporaire

Textes applicables :

Les employeurs sont tenus de se conformer, en ce qui concerne le travail temporaire, aux dispositions de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (Livre 1er, Titre I, Chapitre II) et de la délibération n° 281 du 24 février 1988 section III, relative au contrat de travail (modifiée par la délibération n° 58/CP du 10 mai 1989 et par la délibération n° 390 du 26 janvier 1993).⁵

Cas de recours au travail temporaire :

A. Le chef d'entreprise ne pourra faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions » et dans les seuls cas suivants :

- 1) Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié pendant la durée de cette absence ou de cette suspension sauf si la durée de celles-ci initialement portée à la connaissance de l'employeur est supérieure à six mois.
- 2) Survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.
- 3) Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.
- 4) Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité.

⁵ Se référer au livre I du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

B. Le chef d'entreprise ne pourra pas faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaires :

- Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur.
- Pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 21 : Vacance de poste

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies à l'article 42, l'employeur fera appel par voie d'affichage, aux intéressés employés dans l'entreprise pour que la priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à cet emploi.

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

CHAPITRE II – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Rupture du contrat de travail

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la rupture du contrat de travail telles qu'énoncées par l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (Livre 1er, Titre I, Chapitre II) et par la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988, relative au contrat de travail, ainsi que par l'ensemble des dispositions de l'accord interprofessionnel territorial, relatives à la rupture du contrat de travail.⁶

Article 23 : Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, allouée par l'employeur au salarié licencié, est versée selon les modalités prévues par la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail, l'article 88 de l'accord interprofessionnel territorial et éventuellement, l'article 8 de l'avenant ingénieurs cadres et assimilés du même accord.⁷

Article 24 : Temps libre pour recherche d'emploi

Tout salarié licencié dispose au cours de sa période de délai congé d'une journée travaillée 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. En cas de différend entre employeurs et salariés sur les modalités de prise du délai congé, une journée ou une demi-journée de recherche d'emploi pourra être choisie, alternativement, par l'employeur et le salarié.

⁶ Se référer au livre I du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

⁷ Se référer au livre I du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE III – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 25 : Formation professionnelle et / ou continue

■ Décidée par l'entreprise :

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

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

■ Du fait du salarié :

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

Article 26 : Formation permanente et perfectionnement professionnel

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

- Utilisation des diverses techniques manuelles et sur appareils, permettant de réaliser des soins esthétiques,
- Animation, technique de communication et de vente, Anglais, Japonais...
- Sécurité,
- Encadrement, gestion du personnel et qualité du service à la clientèle, Comptabilité, vente...

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

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

Article 27 : Mutation professionnelle consécutive à une réorganisation de l'entreprise d'ordre économique

1 – Dans le cas où une entreprise serait amenée à modifier un ou plusieurs postes de travail, l'employeur s'engage à consulter, s'ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans un délai de un mois précédant l'application de ces mesures. Il devra s'efforcer, dans tous les cas où il y aurait nécessité de formation aux nouveaux postes, de former le personnel, dont les compétences ne sont plus adaptées au nouveau poste de travail.

2 – Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l’alinéa précédent, l’employeur est amené à affecter un salarié à un emploi d’une qualification inférieure, entraînant une modification de son contrat de travail, une proposition écrite de modification du contrat de travail sera faite au salarié concerné.

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

4 – Dans le cas d’un refus, si la proposition de la modification porte sur un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail, ce dernier pourra être rompu dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au licenciement économique.

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

TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I – DUREE DU TRAVAIL

Compte tenu des particularités du travail dans les entreprises d'esthétique en Nouvelle-Calédonie, qui génèrent des impératifs de service, de responsabilité, de disponibilité envers la clientèle de ces instituts de beauté, la durée du travail de cette profession subit de nombreux aléas, ayant tous pour origine, des décalages fréquents de rendez-vous de la clientèle, les soins supplémentaires surgissant au cours d'une intervention, les prestations de nuits lors de galas ou de soirées.

Par conséquent, les dérogations souhaitées, qui ont été prises dans le présent chapitre relatif à la durée du travail, s'inscrivent dans le cadre de la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989 et de celui de l'accord interprofessionnel territorial.⁸

La durée du travail des personnels des Instituts de beauté en Nouvelle-Calédonie est organisée de la façon suivante.

Article 28 : Durée hebdomadaire du travail

Sous réserve des dérogations autorisées par la législation du travail ou sous réserve de cas de force majeure, la durée du travail est fixée à 39 heures par semaine.

Article 29 : Durée maximale hebdomadaire

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

Article 30 : Durée quotidienne du travail effectif

La durée du travail effectif est égale à l'amplitude de la journée de travail, telle que définie à l'article 32, diminuée de la durée totale des interruptions dites « coupures » ou pauses et du temps consacré au repas, à l'habillage et au casse-croûte. La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder dix heures.

Article 31 : Répartition des horaires de travail

En cas d'accord étendu, en application de l'article 1er de la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989 relative à la durée du travail mentionné dans le préambule ci-dessus, l'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables à l'intérieur de la semaine.

Lorsque tous les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, compte tenu des nombreux aléas de la profession, relatifs à la clientèle, indiqués au préambule de ce chapitre, en application de l'article 2-1 de la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989⁹ relative à la durée du travail, les horaires de travail peuvent être répartis sur toutes les heures du jour et de la nuit, à condition de ne pas dépasser la durée quotidienne du travail effectif fixée à l'article 30 du présent accord professionnel de l'esthétique.

⁸ Se référer au livre II du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

⁹ Se référer à l'article Lp. 224-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

L'intervalle entre la dernière séquence de travail d'une journée et la première séquence de la journée suivante doit être au minimum de 11 heures.

Article 32 : L'amplitude de la journée de travail

L'amplitude de la journée de travail correspond à la période comprise entre le début de la journée de travail et sa fin.

Par conséquent, l'amplitude comprend la durée quotidienne du travail effectif, les pauses, le temps consacré au repos, à l'habillage, au casse-croûte.

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

Article 33 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de 39 heures fixées à l'article 28 du présent accord professionnel de l'esthétique sont majorées conformément aux dispositions prévues à l'article 22 de la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989 ¹⁰ relative à la durée du travail.

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

Article 34 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Toutefois, en cas d'extension du présent accord professionnel de l'esthétique en application de l'article 22 de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 ¹¹ relative à la durée du travail, le paiement des heures supplémentaires effectuées par les salariés de chaque entreprise peut être remplacé, à leur demande, par un repos compensateur de 125 pour cent pour les huit premières heures et de 150 pour cent pour les heures suivantes.

Le salarié est tenu régulièrement informé sur son bulletin de salaire de ces droits acquis en matière de repos compensateur.

Le repos est pris d'accord parties en fonction des possibilités de service, en principe par journée entière chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur. Ce repos est assimilé à du travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération comme si le salarié avait accompli son travail.

Article 35 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué de plein de droit est de 130 heures par an et par salarié. Au-delà de ce contingent, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'inspection du travail dans les conditions fixées par les articles 25 et suivants de la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989. ¹²

Article 36 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu le dimanche

La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives et par journée entière. Ce repos doit être accolé à un repos journalier d'un minimum de 11 heures.

¹⁰ Se référer aux articles Lp. 221-3, Lp. 221-4, Lp. 221-5, Lp. 222-1, Lp. 222-2 et Lp. 222-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

¹¹ Se référer aux articles Lp. 221-3, Lp. 221-4, Lp. 221-5, Lp. 222-1, Lp. 222-2 et Lp. 222-5 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

¹² Se référer aux articles Lp. 221-10 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Cependant, conformément à l'article 5 de la délibération modifiée n° 293 du 4 mars 1988 ¹³ relative au repos hebdomadaire, des autorisations peuvent être accordées par l'Exécutif du Territoire après avis du Conseil Municipal, de la Chambre du Commerce et d'Industries ou de la Chambre des Métiers et des Syndicats d'employeurs et de travailleurs intéressés de la Commune, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année suivant l'une des modalités ci-après :

- a) Un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement,
- b) Du dimanche midi au lundi midi,
- c) Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- d) Par roulement à tout ou partie du personnel.

Article 37 : Horaire à temps partiel

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

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée du travail définie à l'article 28 du présent accord.

Article 38 : Contrôle de la durée du travail

En application de l'article 2-2 de la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989 ¹⁴ modifié par la délibération n° 390 du 26/01/1993, relative à la durée du travail, les chefs d'établissements doivent tenir à la disposition de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail, et pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, le ou les documents existant dans l'établissement, qui lui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

CHAPITRE II : CONGES PAYES, JOURS FERIES, CONGES EXCEPTIONNELS

Article 39 : Les congés payés

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives aux congés payés.

Article 40 : Les jours fériés

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

Ces jours sont les suivants : **le 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 1er novembre et 25 décembre.**

La majoration est de 50 % du salaire horaire de base pour les jours fériés ci-dessus, à l'exception du 1er mai pour lequel elle est de 150 % pour les heures effectuées au cours de la journée considérée.

Pour bénéficier de cette majoration, le travailleur doit remplir les conditions suivantes, conformément à ce qui est mentionné au paragraphe 1 de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial :

¹³ Se référer aux articles Lp. 231-17, Lp. 231-18, R. 231-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

¹⁴ Se référer à l'article R. 221-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

- > Trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- > 200 heures de travail au cours des deux 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.

Article 41 : Congés exceptionnels

(Modifié par avenant n°11 du 09 janvier 2018)

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 d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours
- Décès d'un père, mère, frère et sœur : 2 jour
- Présélection militaire : Dans la limite de 3 jours

Ces jours d'absences exceptionnelles 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.

TITRE V – CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE L'ESTHETIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 42 : Classification des emplois

Modifié par avenants n° 5 du 7/05/2010, n° 9 du 17/02/2014 et n°11 du 09/01/2018 (Avenants disponibles sur le site du MEDEF-NC)

Présentation du système retenu :

Le système de classification ci-après permet de regrouper l'ensemble des catégories en quatre niveaux, chaque niveau étant subdivisé en plusieurs échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient hiérarchique.

Remarque liminaire : les classifications sont conditionnées par le niveau de diplôme détenu par le salarié.

NIVEAU	DEFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT
EMPLOYES et TECHNICIENS		
NIVEAU 1		
Echelon 1	Personnes non diplômées en esthétique sont notamment concernées les personnes effectuant des tâches esthétiques sous la responsabilité d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) en esthétique, hôtesse(s) d'accueil, technicien(ne) de surface.	SMG
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, ayant moins d'un an d'expérience professionnelle ; capable d'exécuter les tâches du programme du CAP sous le contrôle d'un responsable diplômé en esthétique.	146
Echelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et justifiant de moins de trois ans de pratique professionnelle.	147
NIVEAU 2		
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, conseiller (ère) de vente, justifiant de pratique avérée, effectue toutes les tâches prévues au CAP d'esthétique cosmétique, a la connaissance complète des articles, conseille la clientèle, l'oriente dans son choix et participe aux actions de promotion.	148
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, possédant UC1 et UC2 du BP ou UV2 et UV3 du BM.	148
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, qualifiée soit titulaire du BP ou du BM capable d'exécuter les tâches définies au diplôme.	149
NIVEAU 3		
Echelon 1	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de moins d'un an d'exercice.	156
Echelon 2	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de plus d'un an d'exercice.	161
Echelon 2	Esthéticien(ne) qualifiée titulaire du BP ou du BM et justifiant de plus de trois années d'exercice.	161
Echelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du BTS et justifiant de plus de cinq années d'exercice	163

NIVEAU	DEFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT
AGENT DE MAITRISE		
NIVEAU 4		
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et du BP ou titulaire du BM, justifiant d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : Chef de cabine.	172
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du BTS, d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : Chef de cabine.	178
Echelon 3	Esthéticien(ne) répondant aux critères suivants : Titulaire d'un BP ou BM ou BTS et assurant la gestion d'une équipe et justifiant d'une pratique et expérience professionnelle significative dans la fonction d'encadrement.	183

TITRE VI – REMUNERATION

Article 43 : Rémunération mensuelle conventionnelle

Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un coefficient qui sert à la détermination de la rémunération mensuelle conventionnelle.

Par conséquent, la rémunération de chaque échelon est égale au produit de son coefficient par la valeur du point.

$$\text{Salaire} = \text{coefficient} \times \text{Valeur du point}$$

Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois.

Au 1er janvier 2018, la valeur du point est fixée à 1 072 F.CFP *

** Avenant n° 11 du 9 janvier 2018*

Article 44 : Mensualisation – Taux horaire

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessous s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978. Elle est calculée pour 169 heures. Elle correspond à un horaire collectif d'un salarié effectuant 39 heures par semaine. Cette rémunération est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le taux horaire se calculera en divisant la rémunération mensuelle à temps complet définie au premier paragraphe ci-dessus par 169 heures.

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

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

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

Article 45 : Rémunération adaptée à un horaire individuel

Le travail effectif à prendre en compte pour le calcul de la paie est celui retenu à l'article 30 du présent accord.

La rémunération perçue est fonction du taux horaire, défini à l'article 44 ci-dessus et de la durée du travail effectif effectué dans le mois.

Article 46 : Rémunérations forfaitaires

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

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 35. Il doit être calculé de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

Article 47 : Révision de la valeur du point

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour négocier la valeur du point minimale des salaires effectifs par catégorie professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 ¹⁵ relative aux conventions et accords collectifs de travail.

Article 48 : Prime d'ancienneté

Modifié par l'avenant n°10 du 7 décembre 2016

Le personnel percevra une prime d'ancienneté calculée, sur leur salaire de base mensuel de la façon suivante :

- 2 % à partir de la 3ème année,
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 20%.

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

Article 49 : Paie et fiche de paie

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

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

Le bulletin de salaire est établi conformément à l'article 62 de l'accord interprofessionnel territorial.

Acompte : 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.

Avance : L'avance, facultative et exceptionnelle, 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.

Article 50 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes

L'interdiction de discrimination entre les femmes et les hommes s'applique sous réserve des dispositions particulières de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 relative à la protection de la maternité et de l'éducation des enfants. Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément à la délibération n° 283 du 24 février 1988. ¹⁶

¹⁵ Se référer à l'article Lp. 333-1, Lp. 333-2, Lp. 333-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

¹⁶ Se référer aux articles Lp. 112-1 et suivants, Lp. 126-1 et suivants, et Lp. 141-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 51 : Travail des femmes et des jeunes

Les conditions de travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 52 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

Article 53 : Rémunération des 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 relative aux modalités d'emploi des handicapés.¹⁷

¹⁷ Se référer aux articles Lp. 473-2 et R. 473-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 54 : Avantages acquis

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

Article 55 : Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, conformément à la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988 ¹⁸ relative au contrat de travail, il doit être remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- Nom et adresse de l'établissement avec cachet de la maison.
- Nom et prénom de l'intéressé.
- Dates d'entrée et de sortie du salarié.
- La nature du ou des emplois qu'il a occupé, ainsi que les dates s'y rapportant.

Article 56 : Annulation de tout accord antérieur

Conformément à l'article 20 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et à l'article 8 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 ¹⁹ relative aux conventions et accords collectifs de travail, la présente convention annule toute convention ou accord professionnel concernant l'esthétique en Nouvelle- Calédonie répertoriées selon l'ancienne nomenclature (8704) et la nouvelle nomenclature (930 E et 930 L), pris antérieurement.

Article 57 : Mise à disposition de la présente convention collective

Un exemplaire de la présente convention collective sera tenu à disposition des salariés au siège de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 53 de la délibération des 23 et 24 février 1988 ²⁰ relative aux conditions et accords collectifs de travail.

Article 58 : Dépôt – adhésion – extension

Le présent accord professionnel de travail sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de l'inspection du travail et au secrétariat-greffe du tribunal du travail conformément à l'article 10 de la délibération 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conditions et accords collectifs de travail.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance 85-1181 du 13.11.1985, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord conventionnel. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération 277 des 23 et 24 février 1988 visée à l'alinéa précédent. ²¹

¹⁸ Se référer aux articles Lp. 122-31 et suivants et R. 122-5 du code du travail de Nouvelle- Calédonie.

¹⁹ Se référer aux articles Lp. 331-7, Lp. 331-9, Lp. 334-6, Lp. 334-7 à 334-11 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

²⁰ Se référer à l'article Lp. 334-34 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

²¹ Se référer aux articles Lp. 332-2, Lp. 332-5, Lp. 334-1, Lp. 334-2 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 59 : Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au plus tôt le 26 mars 2003 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277. ²²

Fait à Nouméa, le 26 mars 2003

DELEGATION PATRONALE :

Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie (F.M.E.N.C.) :

- Jean-Claude MERLET
- Henri BASTIEN

Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de Nouvelle-Calédonie :

- Sandra BENOLIEL
- Florence CAUTRES

DELEGATION SYNDICALE :

Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.) :

- Reynald FAHRNER

Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.) :

- Jacques BERNALEAU

CONTROLEUR DU TRAVAIL : Claude COMBET

²² Se référer aux articles Lp. 334-13, Lp. 334-15, Lp. 334-14 et R. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

4. *Le maire de Koumac*
M. Robert Frouin, maire de la commune de Koumac
5. *Représentants du personnel médical*
M. le docteur Patrick Lefevre
M. le docteur Frédéric Rigault
6. *Représentants du personnel proposés par les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement*
Mme Marielle De Mecquenem (titulaire)
M. Michel Hmakone (titulaire)
Mme Juanita Uhila (suppléante)
M. Thierry Whaap (suppléant)
7. *Représentant de la CAFAT*
M. Raphaël Ghesquiere
8. *Représentant la province nord au titre de l'aide médicale*
M. Frédéric Kaoua
9. *Médecin des formations sanitaires de la province nord*
M. le docteur Paul Bousquet
10. *Représentant le conseil de l'ordre des médecins*
M. le docteur Philippe Forcin
11. *Représentant des usagers*
Mme Madeleine Prantyegei-Galahi

Art. 2. - La composition du conseil d'administration du centre hospitalier du Nord est fixée comme suit :

1. *Président*
M. Paul Neaoutyine
2. *Représentants du congrès de la Nouvelle-Calédonie*
M. Patrice Lecaille (titulaire)
M. Gérard Poadja (suppléant)
3. *Représentants de l'assemblée de la province nord*
M. Germain Padome (titulaire)
Mme Gabriella Palaou (suppléante)
4. *Le maire de Koumac*
M. Robert Frouin, maire de la commune de Koumac
5. *Représentants du personnel médical*
M. le docteur Patrick Lefevre
M. le docteur Frédéric Rigault
6. *Représentants du personnel proposés par les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement*
Mme Marielle De Mecquenem (titulaire)
M. Michel Hmakone (titulaire)
Mme Juanita Uhila (suppléante)
M. Thierry Whaap (suppléant)
7. *Représentant de la CAFAT*
M. Raphaël Ghesquiere
8. *Représentant la province nord au titre de l'aide médicale*
M. Frédéric Kaoua

9. *Médecin des formations sanitaires de la province nord*
M. le docteur Paul Bousquet
10. *Représentant le conseil de l'ordre des médecins*
M. le docteur Philippe Forcin
11. *Représentant des usagers*
Mme Madeleine Prantyegei-Galahi

Art. 3. - Les membres du conseil d'administration du centre hospitalier du nord sont désignés pour une période de trois ans. Toutefois, leur mandat expire de plein droit en même temps que celui qu'ils détiennent dans l'organisme qu'il représente.

Art. 4. - Le conseil d'administration élira parmi ses membres, lors de sa première séance, son vice-président.

Art. 5. - Le présent arrêté sera notifié aux intéressés, transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
des finances, de l'énergie
et des infrastructures publiques,*
HERVÉ CHATELAIN

Arrêté n° 2003-2169/GNC du 7 août 2003 relatif à l'extension de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie du 26 mars 2003

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, notamment en son article 21 ;
Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en ses articles 38 et suivants ;
Vu la délibération n° 318 du 21 novembre 2002 relative à la composition du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu le procès-verbal de la séance du congrès de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 relative à l'élection des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2002-4692/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2002-4694/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2002-76D/GNC du 3 décembre 2002 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 18 juin 2003 ;

Vu l'avis administratif publié le 29 avril 2003 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie conclu le 26 mars 2003 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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

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

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé du dialogue social, de la fonction
publique, des transports aériens et des
télécommunications,*
PIERRE MARESCA

Arrêté n° 2003-2171/GNC du 7 août 2003 rectificatif de l'arrêté n° 2003-1877/GNC du 17 juillet 2003 portant désignation des représentants de la Nouvelle-Calédonie au sein de divers organismes extérieurs

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

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

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

Vu la délibération n° 318 du 21 novembre 2002 relative à la composition du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4692/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4694/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2002-76/GNC du 3 décembre 2002 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu la délibération modifiée n° 009 du 13 juillet 1999 portant règlement intérieur du congrès de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 394 du 4 juillet 2003 portant désignation des représentants du congrès de la Nouvelle-Calédonie au sein des divers organismes extérieurs ;

Vu l'arrêté n° 2003-1877/GNC du 17 juillet 2003 portant désignation des représentants de la Nouvelle-Calédonie au sein de divers organismes extérieurs,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'article 1 de l'arrêté n° 2003-1877/GNC du 17 juillet 2003 portant désignation des représentants de la Nouvelle-Calédonie au sein de divers organismes extérieurs, sont modifiées comme suit :

Pour le conseil d'administration de l'office territorial de retraite des agents fonctionnaires (OTRAF)

Au lieu de :

M. Pierre Bretegnier, membre du congrès, titulaire
M. Patrice Lecaille, membre du congrès, suppléant

M. Guy Moulin, membre du congrès, titulaire
M. Philippe Gomes, membre du congrès, suppléant

Mme Marianne Devaux, membre du congrès, titulaire
M. Hnaejë Hamu, membre du congrès, suppléant

Lire :

Mme Marianne Devaux, membre du congrès, titulaire
M. Pierre Bretegnier, membre du congrès, suppléant

M. Guy Moulin, membre du congrès, titulaire
M. Philippe GOMES, membre du congrès, suppléant

M. Patrice Lecaille, membre du congrès, titulaire
M. Hnaejë Hamu, membre du congrès, suppléant.

Le reste sans changement.

Art. 2. - Le présent arrêté sera notifié aux intéressés, transmis au haut-commissaire de la République, et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PIERRE FROGIER



Fédération des entreprises

MEDEF NC

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

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHETIQUE EN NOUVELLE CALEDONIE »

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

Mise à jour du document : Mai 2018

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHETIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE »

Signé le 23 mars 2003 - Étendu par arrêté n° 2003-2169/GNC du 7 août 2003 (JONC 7723 du 12.08.2003)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Accord <i>Extension</i>	26.03.2003 Arrêté n° 2003-2169/GNC du 7.08.2003 JONC n° 7723 du 12.08.2003	<u>Valeur de point :</u> 1 000 F	01.01.2003
Avenant n° 1 <i>Extension</i>	08.03.2005 Arrêté 2005-1705/GNC du 7.07.2005 JONC 7877 du 12.07.2005	<u>Valeur de point :</u> 1 008 F <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> 1^{ère} cat. Emplois Techniciens Niveau I 1 ^{er} échelon : 100 --> 110 2 ^{ème} échelon : 105 --> 115 Niveau II 1 ^{er} échelon : 110 --> 120 2 ^{ème} échelon : 115 --> 125 3 ^{ème} échelon : 120 --> 130 4 ^{ème} échelon : 130 --> 135 5 ^{ème} échelon : 135 --> 140 Niveau III 1 ^{er} échelon : 140 --> 145 2 ^{ème} échelon : 145 --> 150 3 ^{ème} échelon : 150 --> 155	01.03.2005 Salaires minimum 110 880 F 115 920 F 120 960 F 126 000 F 131 040 F 136 080 F 141 120 F 146 160 F 151 200 F 156 240 F
Avenant n° 2 <i>Extension</i>	13.03.2006 Arrêté n°2006-2107/GNC du 01.06.2006 JONC n° 7956 du 06.06.2006	<u>Valeur de point :</u> 1 025 F <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> 1^{ère} cat. Emplois Techniciens Niveau I 1 ^{er} échelon : 110 --> SMG	01.04.2006 Salaires minimum 115 000 F
Avenant n° 3 <i>Extension</i>	19.02.2007 Arrêté n°2007-3081/GNC du 28.06.2007 JONC n°8073 du 05.07.2007	<u>Valeur de point :</u> 1 027 F <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> 1^{ère} cat. Emplois Techniciens Niveau I 1 ^{er} échelon : SMG --> SMG 2 ^{ème} échelon : 115 --> 119 Niveau II 1 ^{er} échelon : 120 --> 123 2 ^{ème} échelon : 125 --> 127 3 ^{ème} échelon : 130 --> 132 4 ^{ème} échelon : 135 --> 137 5 ^{ème} échelon : 140 --> 142 Niveau III 1 ^{er} échelon : 145 --> 147 2 ^{ème} échelon : 150 --> 152 3 ^{ème} échelon : 155 --> 157	01.03.2007 Salaires minimum 120 000 F 122 213 F 126 321 F 130 429 F 135 564 F 140 699 F 145 834 F 150 969 F 156 104 F 161 239 F

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 4 <i>Extension</i>	03.12.2007 Arrêté n°2008-99/GNC du 03.01.2008 JONC n°8152 du 03.01.2008	<u>Valeur de point :</u> <p align="center">1 038 F</p> <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> 1^{ère} cat. Emplois Techniciens <p align="center">Niveau I</p> 2 ^{ème} échelon : 119 --> 120 <p align="center">Niveau II</p> 1 ^{er} échelon : 123 --> 124 2 ^{ème} échelon : 127 --> 128 3 ^{ème} échelon : 132 --> 133 4 ^{ème} échelon : 137 --> 138 5 ^{ème} échelon : 142 --> 143 <p align="center">Niveau III</p> 1 ^{er} échelon : 147 --> 148 2 ^{ème} échelon : 152 --> 153 3 ^{ème} échelon : 157 --> 158	<p align="center">01.01.2008</p> <p align="center">Salaires minimum</p> 124 560 F 128 712 F 132 864 F 138 054 F 143 244 F 148 434 F 153 624 F 158 814 F 164 004 F
Avenant n°5 <i>Extension</i>	07.05.2010 Arrêté n°2010-2571/GNC du 20.07.2010 JONC n°8514 du 29.07.2010	Relatif à la classification des emplois	
Avenant n°6 <i>Extension</i>	07.05.2010 Arrêté n°2010-2571/GNC du 20.07.2010 JONC n°8514 du 29.07.2010	<u>Valeur de point :</u> <p align="center">1 042 F</p> <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> 1^{ère} cat. Emplois Techniciens <p align="center">Niveau I</p> 1 ^{er} échelon : 127 2 ^{ème} échelon : 129 3 ^{ème} échelon : 131 <p align="center">Niveau II</p> 1 ^{er} échelon : 135 2 ^{ème} échelon : 140 <p align="center">Niveau III</p> 1 ^{er} échelon : 153 2 ^{ème} échelon : 158 3 ^{ème} échelon : 160 <p align="center">Niveau IV</p> 1 ^{er} échelon : 170 2 ^{ème} échelon : 175 3 ^{ème} échelon : 180	<p align="center">01.05.2010</p> 132 334 F 134 418 F 136 502 F 140 670 F 145 880 F 159 426 F 164 636 F 166 720 F 177 140 F 182 350 F 187 560 F

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°7 <i>Extension</i>	10.01.2011 Arrêté n°2011-835/GNC du 19.04.2011 JONC n°8639 du 28/04/2011	<u>Valeur de point :</u> <p align="center">1068 F</p> <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> 1^{ère} cat. Emplois Techniciens <p align="center">Niveau I</p> 1 ^{er} échelon : 140 000 F 2 ^{ème} échelon : 129 --> 135 144 180 F 3 ^{ème} échelon : 131 --> 137 146 316 F <p align="center">Niveau II</p> 1 ^{er} échelon : 135 --> 139 148 452 F 2 ^{ème} échelon : 140 --> 142 151 656 F <p align="center">Niveau III</p> 1 ^{er} échelon : 153 --> 155 165 540 F 2 ^{ème} échelon : 158 --> 160 170 880 F 3 ^{ème} échelon : 160 --> 162 173 016 F <p align="center">Niveau IV</p> 1 ^{er} échelon : 170 --> 171 182 628 F 2 ^{ème} échelon : 175 --> 177 189 036 F 3 ^{ème} échelon : 180 --> 182 194 376 F	01.01.2011 Salaire minimum
Avenant n°8 <i>Extension</i>	27.11.2012 Arrêté n°2013-957/GNC du 16.04.2013 JONC n°8899 du 25.04.2013	<u>Valeur de point :</u> <p align="center">1070 F</p> <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <p align="center">Niveau I</p> 1 ^{er} échelon : 141 150 870 F 2 ^{ème} échelon : 143 153 010 F 3 ^{ème} échelon : 144 154 80 F <p align="center">Niveau II</p> 1 ^{er} échelon : 145 155 150 F 2 ^{ème} échelon : 146 156 220 F <p align="center">Niveau III</p> 1 ^{er} échelon : 156 166 920 F 2 ^{ème} échelon : 161 172 270 F 3 ^{ème} échelon : 163 174 410 F <p align="center">Niveau IV</p> 1 ^{er} échelon : 172 184 040 F 2 ^{ème} échelon : 178 190 460 F 3 ^{ème} échelon : 183 195 810 F	01.01.2013 Salaire minimum

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°9 <i>Extension</i>	17.02.2014 Arrêté n°2014-1817/GNC du 22.07.2014	<p><u>Valeur de point :</u></p> <p align="center">1070 F</p> <p><u>Modifications indices hiérarchiques :</u></p> <p align="center">Niveau I</p> <p>1^{er} échelon : SMG 2^{ème} échelon : 144 3^{ème} échelon : 145</p> <p align="center">Niveau II</p> <p>1^{er} échelon : 146 2^{ème} échelon : 147</p> <p align="center">Niveau III</p> <p>1^{er} échelon : 156 2^{ème} échelon : 161 3^{ème} échelon : 163</p> <p align="center">Niveau IV</p> <p>1^{er} échelon : 172 2^{ème} échelon : 178 3^{ème} échelon : 183</p>	<p align="center">01.04.2014</p> <p align="center">Salaire minimum</p> <p>151 985 F 154 080 F 155 150 F 156 220 F 157 290 F 166 920 F 172 270 F 174 410 F 184 040 F 190 460 F 195 810 F</p>
Avenant n°10 <i>Extension</i>	07.12.2016 Arrêté 2017-183/GNC du 17.01.2017	<p><u>Valeur de point :</u></p> <p align="center">1072 F</p> <p align="center">Modification de l'article 48 : Prime d'ancienneté</p> <p><u>Indices hiérarchiques :</u></p> <p align="center">Niveau I</p> <p>1^{er} échelon : SMG 2^{ème} échelon : 144 3^{ème} échelon : 145</p> <p align="center">Niveau II</p> <p>1^{er} échelon : 146 2^{ème} échelon : 147</p> <p align="center">Niveau III</p> <p>1^{er} échelon : 156 2^{ème} échelon : 161 3^{ème} échelon : 163</p> <p align="center">Niveau IV</p> <p>1^{er} échelon : 172 2^{ème} échelon : 178 3^{ème} échelon : 183</p>	<p align="center">01.01.2017</p> <p align="center">Salaire minimum</p> <p>SMG 154 368 F 155 440 F 156 823 F 157 584 F 167 232 F 172 592 F 174 736 F 184 384 F 190 816 F 196 176 F</p>
Avenant n°11 <i>Extension</i>	09.01.2018 Arrêté 2018-445/GNC du 06.03.2018	<p><u>Valeur de point :</u></p> <p align="center">1072 F</p> <p align="center">Avenant inclus à la présente convention</p> <p><u>Indices hiérarchiques :</u></p> <p align="center">Niveau I</p> <p>1^{er} échelon : SMG 2^{ème} échelon : 144 -> 146</p>	<p align="center">01.01.2018</p> <p>155 696 F 156 512 F</p>

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
		3 ^{ème} échelon : 145 - >147	157 584 F
		Niveau II	
		1 ^{er} échelon : 146 - > 148	158 656 F
		2 ^{ème} échelon : 147 - > 149	159 728 F
		Niveau III	
		1 ^{er} échelon : 156	167 232 F
		2 ^{ème} échelon : 161	172 592 F
		3 ^{ème} échelon : 163	174 736 F
		Niveau IV	
		1 ^{er} échelon : 172	184 384 F
		2 ^{ème} échelon : 178	190 816 F
		3 ^{ème} échelon : 183	196 176 F



Fédération des entreprises

MEDEF NC

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

AVENANT SALARIAL N° 11 à l'accord professionnel de la branche « ESTHETIQUE »

Article 1 : Valeur des indices

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de la branche « Esthétique » signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de modifier les indices de la grille des salaires conventionnels comme suit à compter du 1^{er} janvier 2018 :

Niv	Ech	Indices 2018	Minimas 2018
1	1er	SMG	155 696
	2ème	146,00	156 512
	3ème	147,00	157 584
2	1er	148,00	158 656
	2ème	149,00	159 728
3	1er	156,00	167 232
	2ème	161,00	172 592
	3ème	163,00	174 736

Article 2 : Modification de l'article 41

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 41 de la convention relatif aux congés exceptionnels en portant, à compter du 1^{er} janvier 2018, le nombre de congés à :

- 3 (trois) jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant, au lieu de 2 (deux)
- 2 (deux) jours pour décès des père, mère, frère et sœur, au lieu de 1 (un)

Le reste de l'article est maintenu sans changement.




Article 3 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 09 janvier 2018

COLLEGE DES EMPLOYEURS

CPME-NC Baptiste FAURE 	CPME-NC / SAENC Myriam MARGARON 	MEDEF-NC Sabrina GIRAUD 
--	---	--







COLLEGE DES SALARIES

<p>UT-CFE-CGC Evelyne SERIEYSSOL</p> 	<p>COGETRA Ollivier ICARDI</p> 	<p>CSTC-FO Jérôme LE PECHOUX</p>
<p>USOENC Marie-Claire KAIDINE</p> 		

DTE-NC
Christelle DENAT



Arrêté n° 2018-443/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 27 du 22 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

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

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

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

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

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

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

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

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 25 janvier 2018 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9488 du 19 décembre 2017,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 27 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » signé le 22 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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

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

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

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

Arrêté n° 2018-445/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 11 du 9 janvier 2018 à l'accord professionnel de la branche « esthétique »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

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

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

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

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

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

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

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

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 25 janvier 2018 ;

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

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche « esthétique », signé le 9 janvier 2018 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 compter de la publication du présent arrêté.

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

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

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

Arrêté n° 2018-447/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 40 du 16 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment-travaux publics »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

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

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

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

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

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

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

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

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 25 janvier 2018 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9486 du 14 décembre 2017,