

# CONVENTION COLLECTIVE COIFFURE



# SOMMAIRE

## Convention collective de la « COIFFURE »

### I - DISPOSITIONS GENERALES

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Durée
Page 1	Article 3 : Révision
Page 1	Article 4 : Dénonciation
Page 2	Article 5 : Interprétation de la convention collective
Page 2	Article 6 : Avantages acquis
Page 2	Article 6 bis : Généralisation de la complémentaire santé

### II – DROIT SYNDICAL

Page 3	Article 7
Page 2	Article 8
Page 2	Article 9
Page 3	Article 10 : Sections syndicales
Page 3	Article 11
Page 3	Article 12 : Délégués syndicaux
Page 4	Article 13
Page 4	Article 14 : Affichage syndicale
Page 4	Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical
Page 4	Article 16 : Congé de formation syndical

### III – DELEGUES DU PERSONNEL

Page 4	Article 17
Page 5	Article 18
Page 5	Article 19
Page 5	Article 20 : Nombre de délégués
Page 5	Article 21 : Elections
Page 5	Article 22 : Fonctionnement
Page 6	Article 23 : Licenciement des délégués du personnel

### IV – COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

Page 6	Article 24
Page 6	Article 25
Page 6	Article 26

### V – PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Page 7	Article 27
--------	------------



Page 7	Article 28 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise
Page 7	Article 29
Page 7	Article 30
Page 7	Article 31
Page 8	Article 32
Page 8	Article 33

## VI – CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Page 8	Article 34 : Ouvriers de la coiffure
Page 10	Article 35 : Calcul du salaire mensuel
Page 10	Article 36 : Primes
Page 10	Article 37 : Paiement du mois

## VII – RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Page 11	Article 38 : Période d'essai
Page 11	Article 39 : Embauchage
Page 11	Article 40 : Travailleurs à temps partiel
Page 11	Article 41 : Régime des extras
Page 12	Article 42 : Durée du travail (en vigueur, non étendu)
Page 12	Article 43 : Heures supplémentaires (en vigueur, non étendu)
Page 12	Article 44 : Bulletin de paie
Page 13	Article 45 : Egalité de traitement entre les salariés de deux sexes
Page 13	Article 46 : Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers
Page 12	Article 47 : Travail des femmes et des jeunes
Page 133	Article 48 : Apprentissage
Page 13	Article 49 : Emploi des handicapés
Page 13	Article 50 : Formation professionnelle et permanente
Page 13	Article 50 bis : Entretien annuel d'évaluation

## VIII – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### I. Les congés payés

Page 14	Article 51 : Droit à congé payé
Page 14	Article 52 : Congés particuliers
Page 14	Article 53 : Année de référence – Travail effectif
Page 15	Article 54 : Période légale des congés payés
Page 15	Article 55 : Indemnité de congé payé
Page 16	Article 56 : Incidence d'un jour férié
Page 17	Article 57 : Maladie pendant les congés
Page 17	Article 58

### II. Jours fériés

Page 17	Article 59
---------	------------

### III. Autres absences

Page 18	Article 60 : Maladie – Accidents non professionnels
Page 19	Article 61 : Accidents du travail et maladies professionnelles
Page 19	Article 62 : Départ au service national actif
Page 19	Article 63 : Congés familiaux
Page 19	Article 64 : Autorisations d'absences



## **IX – HYGIENE ET SECURITE**

Page 20 Article 65

## **X – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Page 20 Article 66 : Contrat à durée indéterminée

Page 20 Article 67 : Préavis réciproque

Page 20 Article 67 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Page 20 Article 68 : Indemnité de licenciement

Page 21 Article 69 : Départ en retraite

Page 21 Article 70 : Certificat de travail

Page 21 Article 71

Page 21 Article 72

Page 21 Article 73

## **RECAPITULATIF : Avenants et arrêtés**



# ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE COIFFURE

## I – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 : Champ d'application

La présente convention collective règle sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie et Dépendances les rapports entre les employeurs et les salariés des salons de coiffure (dames et hommes).

### Article 2 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### Article 3 : Révision

Chaque partie signataire peut demander que soit révisée la présente convention.

La demande de révision ne pourra être présentée qu'à l'expiration de l'année consécutive à la signature de cette convention.

La même règle s'appliquera dans le cas d'un avenant à cette convention.

Toute demande de révision devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes, qui seront tenues de répondre dans un délai de 15 jours à dater de ladite demande.

Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord modificatif, la convention collective reste en l'état.

### Article 4 : Dénonciation

1. La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois mois.

La partie qui souhaite dénoncer la présente convention le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

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

3. La convention dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

## **Article 5 : Interprétation de la convention collective**

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

### **Composition :**

La commission est composée de :

- Quatre représentants des employeurs,
- Quatre représentants des travailleurs,

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

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

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

## **Article 6 : Avantages acquis**

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à la date de sa signature, soit par convention, par accord d'établissement ou par usages établis.

Les avantages acquis reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

## **Article 6 bis : Généralisation de la complémentaire santé (ajouté par l'avenant n°24)**

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit à minima une :

- Prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments,...).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;
- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;
- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué. ».

## **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.

### **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 quelconque.

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

### **Article 9**

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, pendant les heures de travail, mais de façon que la bonne marche de l'entreprise ne soit pas troublée, et avec la discrétion que requiert le confort de la clientèle.

### **Article 10 : Sections syndicales**

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein des entreprises de la coiffure une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

### **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 les chefs d'entreprise.

Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

### **Article 12 : Délégués syndicaux**

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

La désignation de ces délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions législatives en la matière; du fait du nombre peu important des salariés de la coiffure, il est convenu que les organisations syndicales peuvent nommer un représentant salarié pour l'ensemble des salons de coiffure de moins de onze salariés.

### **Article 13**

Chaque délégué syndical, désigné conformément aux dispositions de l'article 12, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions :

- Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés,
- Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 150 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accomplissement de la mission des représentants syndicaux désignés conformément au 3ème alinéa de l'article 12.

### **Article 14 : Affichage syndicale**

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

Simultanément à l'affichage, un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise. Les salons de coiffure classés artisans, seront dispensés de l'affichage syndical ; une simple diffusion aux employés et au chef d'entreprise suffira.

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

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

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

### **Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical**

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

### **Article 16 : Congé de formation syndicale**

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

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

## **III – DELEGUES DU PERSONNEL**

### **Article 17**

Dans les établissements, sociétés, ou groupements de salons de coiffure où sont occupés au moins onze salariés, le personnel élit des délégués du personnel.

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



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

## **Article 18**

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

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

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

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

## **Article 19**

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement n'a pu être constitué ou renouvelé, les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

## **Article 20 : Nombre de délégués**

Le nombre de délégués du personnel est déterminé conformément à la réglementation territoriale en vigueur.

## **Article 21 : Elections**

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux modalités des règlements territoriaux en application.

## **Article 22 : Fonctionnement**

L'exercice du mandat des délégués du personnel s'effectue conformément aux dispositions de la réglementation territoriale en vigueur.

### **Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués**

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

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

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

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

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

### **Local**

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

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

### **Affichage**

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

### **Déplacement**

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

Ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans les établissements de 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.

## **Article 23 : Licenciement des délégués du personnel**

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou suppléant, est obligatoirement soumis au respect de la procédure en vigueur sur le Territoire.

## **IV – COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT**

### **Article 24**

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

### **Article 25**

La composition, les élections, la mission, le fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement, découlent des dispositions législatives et réglementaires applicables en Nouvelle-Calédonie.

### **Article 26**

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre du comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement soumis au respect de la procédure prévue par les dispositions territoriales réglementaires.

## V – PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

### Article 27

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

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

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour ce faire, le différend devra faire l'objet d'une notification à l'employeur, notification précisant les motifs du différend.

L'employeur est tenu de donner les éléments de réponse sous huit jours francs à partir de la date de réception de la demande.

### Article 29

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

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

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

- Minimum : Quatre membres représentant les employeurs, quatre membres représentant les travailleurs,
- Maximum : Six membres représentant les employeurs, six membres représentant les travailleurs. La commission désignera un président chargé d'animer les débats, n'ayant pas voix prépondérante, lors de la première réunion de conciliation de chaque affaire.

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

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

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

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

### 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 applicables en Nouvelle-Calédonie.

# VI – CLASSIFICATION ET REMUNERATION

## Article 34 : Ouvriers de la coiffure

Les classifications des emplois et les coefficients hiérarchiques sont déterminés par les échelles suivantes qui permettent de déterminer pour chacun d'eux, le salaire minimum de chaque catégorie d'emploi.

### DEFINITION DES EMPLOIS

Les personnels des 1er et 2ème échelons de la 1ère catégorie et du 1er échelon de la 2ème catégorie se trouvent en permanence sous la responsabilité et le contrôle du chef d'entreprise ou d'un opérateur qualifié.

Les personnels classés dans les autres emplois ont l'initiative du travail à exécuter et le choix des moyens de réalisation sous la direction du chef d'entreprise ou éventuellement du gérant technique.

#### **1ère catégorie (échelons 1 et 2) :**

Emploi d'assistant ou d'assistante en coiffure pour dames ou masculine. L'assistant ou l'assistante sont appelés à réaliser les travaux suivants selon les instructions et sous le contrôle du coiffeur ou des ouvriers coloristes et permanentistes du 3ème échelon : Shampoings, soins élémentaires de cosmétique, roulage et application des permanentes, application des colorants et décolorants, rinçage, neutralisation, application des renforçateurs, préparation du coiffage, brushing, préparation de l'outillage de stérilisation, dégagement des voilettes, rouleaux, pinces et épingles, application du règlement sanitaire.

#### **1ère catégorie (échelon 3) :**

Emploi de coloriste permanentiste. L'emploi de coloriste permanentiste consiste à réaliser les travaux suivants, soit comme coloriste, soit comme permanentiste, soit comme coloriste permanentiste : Application de tous produits colorants, y compris les rinçages ou décolorants, application des neutralisants, exécution de tous les soins du cheveu, exécution des permanentes avec le concours éventuel d'assistants, d'assistantes ou d'apprentis, application du règlement sanitaire.

#### **2ème catégorie :**

La réalisation des travaux prévus ci-dessous ne sera demandée intégralement qu'aux opérateurs qualifiés ; pour les autres opérateurs les travaux plus simples seront d'abord demandés, puis progressivement sur le contrôle du chef d'entreprise ou de son préposé, les intéressés devront étendre le champ de leurs capacités au fur et à mesure qu'ils franchissent les différents échelons.

#### **Emploi de coiffeur ou de coiffeuse pour messieurs :**

L'emploi de coiffeur ou de coiffeuse pour messieurs consiste à réaliser notamment les travaux suivants : Toutes coupes de cheveux, coiffage, mise en forme, opération de rasage, les différentes taille de barbes, exécution de colorations, de décolorations et permanentes, application de lotions, shampoings, frictions, etc ... exécution de tous les soins du cheveu, et plus généralement exécution de tous les travaux de postiches, application du règlement sanitaire.

### Emploi de coiffeur ou de coiffeuse pour dame :

L'emploi de coiffeur ou coiffeuse pour dames consiste à réaliser notamment les travaux suivants : Toutes coupes de cheveux, ondulations, mises en plis, brushings, bouclages, mise en forme, etc... Coiffage, coup de peigne, exécution de chignons, pose de postiches, etc ... responsabilité, contrôle et formation du personnel assistant, et, plus généralement exécution de tous travaux de postiches, application du règlement sanitaire.

### Emploi de coiffeur ou de coiffeuse mixte :

L'emploi de coiffeur ou de coiffeuse mixte consiste à exécuter indifféremment les travaux de coiffeur ou coiffeuse pour messieurs et ceux de coiffeur ou coiffeuse pour dames.

## ECHELLES HIERARCHIQUES

### 1ère catégorie : Hiérarchie des emplois techniques

<b>NIVEAU I</b>	<b>1er échelon :</b>	Assistant, Assistante, sans qualification	<b>162</b>
	<b>2ème échelon :</b>	Assistant, Assistante, titulaire du CAP ou de l'E.F.A.A. ou ayant quatre ans d'exercice dans sa spécialité	<b>167</b>
	<b>3ème échelon :</b>	Assistant, assistante (titulaire ou non du C.A.P. ou de l'E.F.A.A.) ayant sept années d'exercice du métier	<b>172</b>
	<b>4ème échelon :</b>	Technicien qualifié, coloriste et ou permanentiste, titulaire d'une ou deux mentions complémentaires ou ayant douze années d'exercice du métier	<b>175</b>

Les personnels de la première catégorie pratiquant également la manucure et ou l'épilation des sourcils bénéficieront d'une majoration de 10 points de leur coefficient hiérarchique tel qu'indiqué ci-dessus.

### 2ème catégorie : Hiérarchie des emplois de la coiffure

<b>NIVEAU II</b>	<b>1er échelon :</b>	Débutant sans qualification	<b>162</b>
	<b>2ème échelon :</b>	Débutant ayant suivi un apprentissage ou une première formation technologique	<b>167</b>
	<b>3ème échelon :</b>	Ouvrier professionnel titulaire du CAP ou de l'E.F.A.A. ou ayant quatre ans d'exercice de la profession de coiffeur (1)	<b>177</b>
	<b>4ème échelon :</b>	Ouvrier qualifié ayant sept ans d'exercice de la profession de coiffeur (1)	<b>196</b>
	<b>5ème échelon :</b>	Ouvrier hautement qualifié titulaire du B.P. ou du B.M. ou ayant quinze ans d'exercice de la profession de coiffeur (1)	<b>206</b>

(1) Temps d'apprentissage ou de formation professionnelle compris.

### Agent de maîtrise

Coiffeur hautement qualifié ayant déjà acquis une expérience professionnelle provenant de la 2ème catégorie, 5ème échelon de la hiérarchie des emplois de la coiffure, travaillant avec le concours de personnes et ayant une formation technique appuyée sur des connaissances générales ainsi que des dispositions intellectuelles et humaines qui lui permettront de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux afférents à la bonne marche du salon.

<b>NIVEAU III</b>	<b>1er échelon :</b>	Moins de cinq années de fonction	<b>234</b>
	<b>2ème échelon :</b>	Plus de cinq années de fonction	<b>255</b>
	<b>3ème échelon :</b>	Plus de dix années de fonction	<b>263</b>
	<b>4ème échelon :</b>	Plus de quinze années de fonction	<b>271</b>
	<b>5ème échelon :</b>	Plus de vingt années de fonction	<b>279</b>
	<b>6ème échelon :</b>	Plus de vingt-cinq années de fonction	<b>287</b>
	<b>7ème échelon :</b>	Plus de trente années de fonction	<b>307</b>
	<b>8ème échelon :</b>	Plus de trente-cinq années de fonction	<b>317</b>

La catégorie définie ci-dessus est hiérarchisée par échelon de cinq années d'ancienneté. Les agents de maîtrise classés dans cette catégorie, ne pourront se prévaloir d'un quelconque nombre de salariés sous leur responsabilité, pour revendiquer un échelon supérieur à celui attribué par leur ancienneté.

Les désaccords relatifs à la classification des travailleurs seront soumis à une commission paritaire de classification composée de deux employeurs et deux salariés désignés annuellement par les parties signataires de la convention pour chacune des sections d'activité prévues par l'article 34.

Un nombre égal de suppléants sera désigné dans les mêmes conditions.

#### **Article 35 : Calcul du salaire mensuel**

Le salaire minimum brut mensuel sera calculé ainsi : le coefficient hiérarchique d'embauche multiplié au prix du point :

**Coefficient hiérarchique X Prix du point = SALAIRE BRUT MENSUEL**

**Le prix du point est fixé à 969 xpf à compter du 1er février 2019 \***

La valeur du point sera renégociable chaque année.

*\*Avenant n°22*

#### **Article 36 : Primes**

Une prime d'ancienneté sera attribuée aux salariés de hiérarchie des emplois techniques, et ceux de la coiffure. Elle est calculée dans la base du salaire mensuel défini par l'article 35, au taux de un pour cent (1%) pour chaque année d'ancienneté.

La mise en application du présent article se fera à la date de la signature de la convention. L'ancienneté acquise, non rétribuée à ce jour, sera prise en compte jusqu'à concurrence de cinq ans.

Une prime de fin d'année sera attribuée aux salariés relevant de présente convention.

#### **Article 37 : Paiement du mois**

La rémunération des salariés doit être indépendante pour un horaire effectif déterminé, 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.

Les rémunérations mensuelles effectives et, éventuellement, minimales, sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire prévu par la présente convention, 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.

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

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois, au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire, en respectant une périodicité de trente jours.

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

## VII – RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 38 : Période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est de trente jours pour le personnel ouvrier et de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de reprendre sa liberté sans préavis.

Si le salarié est toujours occupé dans l'entreprise après cinq jours de travail, il aura le droit dans l'hypothèse où une rupture intervient du fait de l'employeur avant qu'il ait effectué un mois de travail effectif, à une indemnité de congés payés égale à celle perçue par un salarié engagé en qualité d'extra.

Il sera remis dès le début du travail à tout salarié engagé à l'essai une fiche d'embauche précisant le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai et le coefficient professionnel auquel le salarié est engagé.

### Article 39 : Embauchage

La lettre d'engagement devra comporter obligatoirement les précisions suivantes :

- Date d'entrée dans l'entreprise,
- Date d'engagement définitif,
- Emploi exercé et coefficient.

### Article 40 : Travailleurs à temps partiel

Sont des travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée mensuelle du travail est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application de la durée du travail fixée par la présente convention.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux salariés à temps complet.

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.

### Article 41 : Régime des extra

Est considéré comme extra le salarié occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail.

Pour assurer aux ouvriers en extra une rémunération hebdomadaire équivalente à celle d'un ouvrier à demeure, il convient de calculer le salaire journalier avec majoration de 25% pour la neuvième heure et de 50% à partir de la dixième heure si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur six jours.

L'indemnité de congés payés d'un salarié engagé en qualité d'extra est de 10% du montant du salaire brut.

#### **Article 42 : Durée du travail (en vigueur, non étendu)**

*L'article 42 original a été modifié en application des dispositions de l'arrêté n°5241-T du 30/07/1991, modifiant l'arrêté n°3679-T du 19/04/1991 (Arrêté inclus à la présente convention collective)*

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

#### **Durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire du travail est de trente-neuf heures.  
La journée de travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogations.

#### **Répartition des horaires de travail**

1. L'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables.  
Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, doit être consulté pour toute modification de l'horaire collectif de travail.

Les horaires de travail peuvent être répartis sur 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 43 : Heures supplémentaires (en vigueur, non étendu)**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de trente-neuf heures, conforme au deuxième alinéa de l'article 42, sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25% de majoration pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50% de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées à partir d'un salaire horaire de base fixé au 169ème du salaire mensuel pour une durée hebdomadaire de 39 heures.

#### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué 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 dans les conditions fixées par les règlements d'application relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Sauf dérogations exceptionnelles accordées par l'autorité compétente, la durée maximum moyenne du travail sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures, avec une durée maximum hebdomadaire de 48 heures.

#### **Article 44 : Bulletin de paie**

Tout salarié reçoit avec son salaire un bulletin de paie qui doit lui être remis dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :



- Le nom et l'adresse de l'employeur
- Les nom et prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique,
- La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément le cas échéant les heures supplémentaires et leur taux de majoration,
- La nature et le montant des primes,
- Le montant de la rémunération brute,
- La nature et le montant des diverses déductions,
- Le montant de la rémunération nette,
- La date du paiement,
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale
- Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considéré.

#### **Article 45 : Egalité de traitement entre les salariés de deux sexes**

Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés des deux sexes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

#### **Article 46 : Egalité de traitement entre les 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 47 : 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 48 : Apprentissage**

Les parties signataires reconnaissent l'importance essentielle de l'apprentissage qui est le mode de formation le plus susceptible de garantir la valeur professionnelle des futurs coiffeurs.

Le salaire minimum de l'apprenti est celui fixé par les dispositions réglementaires applicables en Nouvelle-Calédonie.

#### **Article 49 : Emploi des handicapés**

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des handicapés.

#### **Article 50 : Formation professionnelle et permanente**

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et permanente.

#### **Article 50 bis : Entretien annuel d'évaluation (ajouté par l'avenant n°24)**

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation.

## VIII – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### I. LES CONGES PAYES

#### **Article 51 : Droit à congé payé**

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.

#### **Article 52 : Congés particuliers**

##### **Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans :**

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.

##### **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 15 ans au premier janvier de l'année en cours.

#### **Article 53 : 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 au congé que les salariés à temps plein sous réserve d'avoir accompli les minima mensuels prévus aux alinéas précédents.
5. Définition du travail effectif : Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination des congés payés :

- Les périodes de congés payés 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.43),
- Les périodes de repos maternité,

- Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- Les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale,
- Les périodes de congé formation prises en application des prescriptions législatives en matière de formation continue ou de formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse,
- Les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ou pour participation à des jurys d'examen,
- Les périodes de maladie dans la limite de trois semaines par période de référence.

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

## **Article 54 : 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.

### **3. Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés :**

Afin de tenir compte des conditions géographiques et climatiques 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.

Lorsqu'une entreprise souhaite utiliser la faculté de fermeture annuelle pour congé payé, elle ne peut fermer plus de quatre semaines de suite. La période est arrêtée par le chef d'entreprise après avis, s'ils existent, du comité d'établissement ou des délégués du personnel et doit être communiquée aux salariés au minimum deux mois avant leur départ et affichée dans les lieux de travail.

## **Article 55 : 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 considéré 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 56 - 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 57 - 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, de prendre effectivement les jours de congé auxquels il a droit. 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 58

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 55.

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

## II. JOURS FERIES

### Article 59

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- Le 1er janvier
- Le lundi de pâques
- Le 1er mai
- Le 8 mai
- L'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 14 juillet
- L'Assomption
- Le 24 septembre, sous réserve qu'il soit déclaré férié par décision locale
- La Toussaint
- Le 11 novembre
- Le jour de Noël

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 :

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

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

Les salariés qui ont travaillé un jour férié chômé par l'entreprise percevront une majoration de salaire égale à cent pour cent (100%) pour les heures effectuées au cours de cette journée.

### III. AUTRES ABSENCES

#### Article 60 - 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 l'indemnisation :

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

- 1er jour pour la première absence
- 3ème jour pour la deuxième absence
- 4ème jour pour la troisième absence
- 5ème jour pour la quatrième absence

L'absence s'appréciant à chaque fois sur les douze derniers mois antérieurs au premier jour de l'incapacité. En cas d'hospitalisation, le délai de carence est supprimé.

##### 2.2.- Taux d'indemnisation :

Les temps d'indemnisation sont ouverts au personnel à compter de la fin de période d'essai jusqu'à 5 ans d'ancienneté. Ils seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'incapacité.

Pendant 30 jours, les salariés recevront 90% de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

S'il n'y a pas eu d'absence sur la période des douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 100% pour la durée de l'arrêt dans la limite de 30 jours.

##### Arrêts successifs :

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

##### 2.3.- Rémunération :

La rémunération à prendre en considération est celle correspondante 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.

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.

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 celle fixées au paragraphe 2.2. ci-dessus, sans pouvoir dépasser dix jours sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

5) Pour l'application des dispositions relatives aux délais de carence et aux taux d'indemnisation, les parties contractantes conviennent de ne pas tenir compte des absences antérieures à la date de signature de la présente convention.

## 6) Maladies ou accidents prolongés :

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

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

### Article 61 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis par les règlements en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

### Article 62 - Départ au service national actif

*Article modifié compte tenu de la réforme du Service national, l'ancien article 62 intitulé « Départ au Service national actif », qui reprenait les termes de l'article 90 de l'Accord Interprofessionnel Territorial, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :*

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n°97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du Service national, tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une absence exceptionnelle de un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense.

Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### Article 63 - Congés familiaux

Une autorisation d'absence exceptionnelle sera accordée aux travailleurs ayant trois mois d'ancienneté 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 du père, mère, frère ou sœur .....	1 jour

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 64 - Autorisations d'absences

Des autorisations d'absence, dans une limite de 5 jours et à l'occasion d'évènements à caractère familial, coutumier ou culturel, pourront être accordées dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, ainsi que les congés pour exercice de fonction, régis par les textes en vigueur en Nouvelle-Calédonie.



## IX – HYGIENE ET SECURITE

### Article 65

Les parties signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans leurs entreprises.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et la sécurité dans le travail, ils tiendront à la disposition des salariés, gants et tabliers de protection nécessaires à l'application des teintures et permanentes.

## X – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 66 - Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à l'initiative du travailleur ou de l'employeur sous réserve du respect :

- D'un délai de préavis réciproque conformément à l'article ci-après,
- De la procédure de licenciement en vigueur sur le Territoire,
- Eventuellement, d'une indemnité de licenciement conformément à l'article ci-après.

### Article 67 - Préavis réciproque

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

- Quinze jours 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 de deux ans et plus.

Pendant la durée de son préavis, le travailleur licencié dispose au choix d'une heure par jour ou d'une journée par semaine pour la recherche d'un emploi.

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. De plus, elle ne peut avoir pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

De même, si un employeur dispense un travailleur de l'exécution du travail pendant la période de préavis, ce fait ne peut entraîner la diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

### Article 67 bis – Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique (ajouté par l'avenant n°24)

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fonds Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais.

### Article 68 - Indemnité de licenciement

Lorsque le travailleur compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, il a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement calculée sur la base de 1/10ème de mois par année de service plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.



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

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

#### **Article 69 - Départ en retraite**

Les salariés quittant volontairement ou non l'entreprise à partir de l'âge normal auquel ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite CAFAT sans abattement auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement 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.

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

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire défini à l'avant dernier alinéa de l'article 68.

#### **Article 70 - Certificat de travail**

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, 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 71**

La présente convention annule toute convention ou accord collectif concernant la coiffure, pris antérieurement.

#### **Article 72**

Un exemplaire de la présente convention collective sera tenu à disposition des salariés au siège de l'entreprise.

#### **Article 73**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à Nouméa, le 4 mai 1987

#### **DELEGATION PATRONALE :**

SYNDICAT DE LA COIFFURE D ENC  
FEDERATION DES ARTISANS ET  
ENTREPRISES

#### **DELEGATION SYNDICALE :**

U.T.F.O.  
USGCINC  
USOENC

## Arrête

Il est opéré sur le budget du Territoire exercice 1991 le(s) virement(s) de crédits suivant(s) :

Annulation de Crédits				Service	MONTANT	Ouverture de Crédits				
Chap.	S/chap	Article	Prog.			Chap.	S/chap	Article	Prog	Service
901	3	2332	540	DAC	169 283	901	3	132	540	DAC
931	90	669		FIN	500 000	931	90	644		FIN
934	70	669		FIN	80 000	934	70	6640		FIN
970		669		FIN	401 315	970		8280		FIN
932	10	6302		DTF	140 000	932	10	6312		DTF
904	0	2323	1007	DTA	234 350	904	0	2323	1059	DTA
932	30	638		DTA	3 100	932	30	6342		DTA
934	30	601		DTA	6 000	934	30	602		DTA
934	30	6612		DTA	46 053	934	30	6617		DTA
<b>TOTAL :</b>					<b>1 580 101</b>					

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
Le Chef du Service des Finances

J.-P. MESTRE

**Arrêté n° 3651-T du 18 avril 1991 portant agrément à des actions de formation professionnelle continue dans le cadre du programme territorial 1991**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 décembre 1988, portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

Vu la délibération n° 84/CP du 14 novembre 1990, relative à la Formation Professionnelle Continue dans le cadre de l'Education Permanente, notamment en son article 33,

Vu l'arrêté n° 6953-T du 31 décembre 1990, fixant le montant des financements des stages agréés,

Vu l'arrêté n° 1081-T du 4 mars 1991, fixant le taux des indemnités de déplacement versées aux stagiaires des stages agréés à cet effet et résidant à moins de 30 km de leur stage,

Vu l'avis formulé par le Comité Territorial de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi, le 28 mars 1991,

**Arrête**

Art. 1<sup>er</sup> - Sont agréés en vue d'une participation financière conventionnelle du Territoire à leur organisation, les stages :

- Formation aux métiers du bois, organisé en 1991, par l'E.T.F.P.A. au bénéfice des détenus de l'Administration Pénitentiaire,
- Programme d'aide à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (PAIPS) organisé en 1991 par le GEFOP SUD (SES Magenta).

Art. 2 - Les modules "d'élaboration de projet" (quota : 160 stagiaires), et les stages "préparatoire bâtiment" (quota : 16 stagiaires) et "préparatoire métaux" (quota : 16 stagiaires), organisés en 1991 par l'E.T.F.P.A., sont agréés en vue d'un financement conventionnel par le Territoire et d'une indemnité de déplacement pour les stagiaires, conformément aux dispositions de l'article 74 de la délibération n° 84/CP du 14 décembre 1990 et de l'arrêté n° 1081-T du 4 mars 1991.

Art. 3 - Le stage de formation d'animateurs "agents de développement communal" organisé en 1991 par l'A.C.A.F. est agréé en vue d'un financement conventionnel par le Territoire et d'une indemnité de rémunération aux stagiaires (quota : 15 stagiaires) et de la prise en charge de leur couverture sociale, conformément aux dispositions des articles 40 à 42, 68 à 72 et 77 de la délibération n° 84/CP du 14 novembre 1990.

Art. 4 - Les sessions de préparation aux Bafa et Bafd, organisés en 1991 par l'A.C.A.F. sont agréés en vue d'une prise en charge conventionnelle par le Territoire auprès de l'organisme de formation, des droits d'inscription des stagiaires JSD et demandeurs d'emploi (quota : 150 stagiaires).

Art. 5 - Les sommes engagées au titre des articles ci-dessus, sont imputables sur le Fonds de Concours de la Formation Professionnelle Continue (chapitre 943-13).

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
et par délégation  
Le Secrétaire Général Adjoint

Jean BARBAZA

**Arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la Convention Collective de la Coiffure du 4 mai 1987**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 décembre 1988, portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail 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 n° 277 des 23 et 24 février 1988, relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 38,  
Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail en sa séance du 5 novembre 1987,

#### Arrête

Art. 1<sup>er</sup> - Les dispositions de la Convention Collective de la Coiffure conclues le 4 mai 1987 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Le délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République

Alain CHRISTNACHT

**Arrêté n° 3701-T du 23 avril 1991 arrêté modifiant l'arrêté reconduisant une subvention pour l'importation de coprah**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 décembre 1988, portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

Vu la délibération n° 81 du 30 janvier 1989 modifiée relative à la création de l'établissement de régularisation des prix agricoles,

Vu la délibération n° 33/CP du 7 mars 1990 modifiant la délibération n° 81 du 30 janvier 1990 portant création de l'établissement de régularisation des prix agricoles,

Vu l'arrêté n° 89-15/CC du 22 mai 1989 portant statut de l'établissement de régularisation des prix agricoles,

Vu l'arrêté n° 4189-T du 29 juin 1990 reconduisant une subvention pour l'importation de coprah,

Vu l'arrêté n° 275-T du 14 janvier 1991 reconduisant subvention pour l'importation de coprah,

#### Arrête

Art. 1<sup>er</sup> - L'article 2 de l'arrêté n° 275-T du 14 janvier 1991 modifié comme suit :

cette subvention couvrira :

- le différentiel entre le prix CAF Nouméa du coprah importé cours spécial aux transformateurs défini par l'arrêté n° 5477-T octobre 1990,
- le droits et taxes applicables à ce type de marchandises,
- les frais de débarquement,
- les frais de charroi,
- la commission de l'agent en douane,
- les frais de fumigation,
- la marge de l'opérateur ayant assuré l'importation, dans la limite de 15 % de la valeur CAF douanière du produit importé.

Art. 2 - L'article 3 de l'arrêté 275-T du 14 janvier 1991 est modifié comme suit :

Le prix CAF nouméa du coprah importé sera facturé l'importateur sur la base du cours officiel du vatou utilisé par le Service des Douanes pour établir le montant des droits et taxes applicables à ce type de marchandise.

Art. 3 - La subvention versée au transformateur par l'Etablissement de Régulation des Prix Agricoles sera calculée sur la base du CAF défini à l'article 1 du présent arrêté.

Art. 4 - Le présent arrêté s'appliquera sur les transactions effectuées à compter du 1<sup>er</sup> mars 1991.

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
et par Délégation  
Le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie

J.-F. CARENCO

Lire :

Ouverture de crédits				
Chap.	S/chap.	Article	Prog.	Service
901	2	2147	789	DTT
932	00	605		CBS

Le reste sans changement.

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
Le Chef du Service des Finances,  
J.P. MESTRE

**Arrêté n° 5195-T du 29 juillet 1991 relatif à l'exonération de la taxe générale à l'importation en faveur de matériels destinés à la réalisation d'opérations primées par le Comité territorial pour la maîtrise de l'énergie**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu le décret du 5 décembre 1990 portant nomination de M. Alain Christnacht, Préfet, Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 78 du 26 janvier 1989, portant création d'un fonds de concours pour la maîtrise de l'énergie ;

Vu la délibération n° 69 du 10 octobre 1991 de la Commission Permanente de l'Assemblée Territoriale fixant les modalités d'octroi des régimes fiscaux privilégiés à l'importation ;

Vu le compte rendu du Comité territorial pour la maîtrise de l'énergie en sa séance du 23 avril 1990, définissant le contenu du programme 1990 de maîtrise de l'énergie sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie et Dépendances ;

Vu la demande d'exonération de taxe générale à l'importation présentée le 2 mai 1991 au Directeur des Mines et de l'Energie, Secrétaire du Comité territorial pour la maîtrise de l'énergie, par M. le Directeur de la Société Actek ;

Considérant que les matériels visés par ces demandes sont entièrement destinés à la réalisation des opérations primées par le Comité territorial pour la maîtrise de l'énergie, au titre du programme 1990 de maîtrise de l'énergie,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - Les matériels visés à l'article 2 ci-dessous importés par la Société Actek pour la réalisation d'opérations primées par le Comité territorial pour la maîtrise de l'énergie, sont exonérés de taxe générale à l'importation.

Art. 2. - Les matériels bénéficiant de l'exonération se décomposent comme suit :

- 100 modules photovoltaïques BPX 47451,
- 15 régulateurs PWR 10C,
- 10 régulateurs PWR 20C,
- 300 réglettes TL,

et sont destinés à la réalisation de l'opération 90-03 primée en la séance du 23 avril 1990.

Art. 3 - M. le Directeur de la Société Actek joindra à la déclaration en douane une copie du présent arrêté et une attestation de conformité visée par le Directeur du Service des Mines et de l'Energie, au regard de la finalité de ce matériel.

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
et par délégation :  
Le Secrétaire Général Adjoint,  
François GARDE

**Arrêté n° 5199-T du 29 juillet 1991 portant virement de crédits d'article à article (État n° 29)**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu la loi n° 90-1247 du 29 décembre 1990 portant suppression de la tutelle administrative et financière sur les communes de Nouvelle-Calédonie et dispositions diverses relatives à ce Territoire ;

Vu le décret du 5 décembre 1990 portant nomination de M. Alain Christnacht, Préfet, en qualité de Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 145 du 27 décembre 1990 relative au budget du Territoire,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - Il est opéré sur le budget du Territoire, exercice 1991 le (s) virements (s) de crédits suivants :

Chap.	Annulation de crédits				Montant	Ouverture de crédits				
	SC	Art.	Prog.	Service		Chap.	SC	Art.	Prog.	Service
900	0	2140	1785	ARC	4.452.174	900	0	2321	230	ARC
934	42	608		ARC	150.000	934	42	6099		ARC
900	0	2127	1250	DER	120.600	900	0	2147	1250	DER
903	9	2322	1360	DER	170.000	903	9	1360	1250	DER
908	5	2324	349	DER	321.328	908	5	2124	349	DER
932	20	6314		DTT	250.000	932	20	6340		DTT
932	20	6314		DTT	60.000	932	20	605		DTT
932	20	6314		DTT	40.000	932	20	6341		DTT
934	20	6611		DTT	500.000	934	20	6620		DTT
934	20	6629		DTT	500.000	934	20	6643		DTT
934	20	6629		DTT	160.000	934	20	6099		DTT
934	31	6613		DTA	21.615	934	31	663		DTA
934	31	6643		DTA	24.000	934	31	6622		DTA
<b>Total</b>					<b>6.769.717</b>					

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
Le Chef du Service des Finances,  
J.P. MESTRE

**Arrêté n° 5241-T du 30 juillet 1991 modifiant l'arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la convention collective de la coiffure du 4 mai 1987**

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

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 ses articles 21 et 30 ;

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

Vu la délibération n° 52/CP du 10 mai 1989 relative à la durée du travail ;

Vu le décret du 5 décembre 1990 portant nomination de M. Alain Christnacht, Préfet, Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la convention collective de la coiffure du 4 mai 1987 ;

Vu l'avis émis par la Commission consultative du travail en sa séance du 5 novembre 1987,

## Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la convention collective de la coiffure du 4 mai 1987 est complété par un second alinéa ainsi rédigé :

"Toutefois les dispositions des articles 42 et 43 en contradiction avec les textes légaux et réglementaires sur la durée légale hebdomadaire du travail sont exclues de l'extension".

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
et par délégation :  
*Le Secrétaire Général Adjoint,*  
François GARDE

Arrêté n° 5243-T du 30 juillet 1991 portant délégation de signature au Chef du Service d'Etudes, de Législation et du Contentieux

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire, Chevalier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu le décret du 5 décembre 1990 portant nomination de M. Alain Christnacht, Préfet, Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 3982 du 30 novembre 1989 nommant Mlle Michel Martine, Chef du Service d'Etudes, de Législation et du Contentieux,

## Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - Mlle Michel Martine, Chef du Service d'Etudes, de Législation et du Contentieux, reçoit délégation permanente à l'effet de signer au nom du Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République, Exécutif du Territoire :

1°) tous actes, décisions, conventions et avenants, requêtes, mémoires, lettres et pièces, relatifs :

- aux transactions ou actions à intenter ou soutenir en ce qui concerne toute affaire de responsabilité où est impliqué un véhicule du Territoire, un ouvrage public du Territoire ou, en ce qui concerne les tiers, l'exécution d'un travail public du Territoire,

- aux transactions ou actions à intenter en ce qui concerne les affaires dans lesquelles la responsabilité civile d'une personne physique ou morale est recherchée pour préjudice direct ou indirect subi par le Territoire à la suite de délit ou quasi-délit et appel en garantie du responsable civil et des assurances.

2°) tout accusé de réception ou de transmission et toutes significations de requêtes introductives d'instance, de mémoires, de jugements concernant le Territoire,

3°) tous actes, décisions, requêtes, mémoires, pièces relatives aux actions à intenter ou à soutenir en ce qui concerne les procédures urgentes notamment les référés, demandes d'expertise ou d'expulsion et sursis à exécution,

4°) tous actes, décisions, mémoires, lettres et pièces relatifs aux contentieux individuels portés devant toutes juridictions par des fonctionnaires et agents du Territoire ou rémunérés par lui,

5°) tous actes, décisions, mémoires, pièces relatives aux affaires contentieuses dans lesquelles le Territoire a déjà produit des écritures,

6°) toutes pièces relatives à l'instruction des dossiers dont l'examen est confié au service,

7°) l'engagement et la liquidation des dépenses du service dans la limite des crédits inscrits,

8°) les décisions concernant la gestion du personnel du Service d'Etudes, de Législation et du Contentieux autres que les fonctionnaires de catégorie A ou personnels assimilés en matière de

congé annuel, congé exceptionnel prévu par la convention collective des services publics ou le code du travail, congé de maladie d'une durée inférieure à 15 jours.

Art. 2. - En cas d'absence ou d'empêchement de Mlle Michel Martine, M. Thevenot Jean-Baptiste et Madame Prudent Maéva, Chefs d'administration du cadre territorial de l'Administration Générale, disposent de la même délégation de signature.

*Le Délégué du Gouvernement  
pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna,  
Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie,*  
Alain CHRISTNACHT

Arrêté n° 5255-T du 31 juillet 1991 rendant exécutoire le rôle général de la contribution exceptionnelle de solidarité au titre de l'année 1990

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu la loi n° 90-1247 du 29 décembre 1990 portant suppression de la tutelle administrative et financière sur les communes de Nouvelle-Calédonie et dispositions diverses relatives à ce Territoire ;

Vu le décret du 5 décembre 1990 portant nomination de M. Alain Christnacht, Préfet, Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 4691-T du 9 août 1990 nommant M. Jean-Pierre Boiteau, Directeur divisionnaire des Impôts, Directeur territorial des Services Fiscaux et Conservateur des hypothèques ;

Vu l'arrêté n° 385-T du 15 janvier 1991 portant délégation de signature à M. Jean-Pierre Boiteau, Directeur territorial des Services Fiscaux et Conservateur des hypothèques ;

Vu les articles 656, 657, 663 du code territorial des Impôts instituant une contribution exceptionnelle de solidarité ;

Vu les articles 1128 et 1129 du code territorial des Impôts,

## Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - Est rendu exécutoire le rôle général de la contribution exceptionnelle de solidarité au titre de l'année 1990 arrêté à la somme de quatre vingt huit millions deux cent quarante quatre mille quatre cent trente deux francs (88.244.432 F).

Art. 2. - La date de mise en recouvrement est fixée au 31 juillet 1991.

Art. 3. - Le Trésorier Payeur Général sera chargé de l'application du présent arrêté.

Pour le Délégué du Gouvernement  
Haut-Commissaire de la République  
et par délégation :  
*Le Directeur Territorial des Services Fiscaux,*  
J.-P. BOITEAU

Arrêté n° 5257-T du 31 juillet 1991 complétant l'arrêté n° 90-38/CC du 13 mars 1990 portant dévolution et affectation aux Provinces des bourses d'enseignement supérieur

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu le décret n° 89-604 du 29 août 1989 relatif à la dévolution et à l'affectation des biens, droits et obligations du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et des régions instituées par la loi n° 85-892 du 23 août 1985 et la loi n° 88-82 du 22 janvier 1988, ainsi que de leurs établissements publics ;

Vu le décret du 5 décembre 1990 portant nomination de M. Alain Christnacht, Préfet, Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie ;

# ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL « COIFFURE »

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

*Mise à jour du document : Mars 2023*



Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
<b>Accord</b> <i>Extension</i>	<b>04.05.1987</b> Arrêté n°5241-T du 30.07.991 JONC n°6788 du 13.08.1991	Valeur de point : <b>600 F</b>	<b>04.05.1987</b>
<b>Avenant n° 1</b> <i>Extension</i>	<b>23.08.1993</b> Arrêté 4199-T du 28.10.1993 JONC 6951 du 09.11.1993	Valeur de point : <b>720 F</b>	<b>01.09.1993</b>
<b>Avenant n° 2</b> <i>Extension</i>	<b>22.06.1995</b> Arrêté n°3413-T du 24.08.1995 JONC n°7093 du 12.09.1995	Valeur de point : <b>750 F</b>	<b>01.07.1995</b>
<b>Avenant n° 3</b> <i>Extension</i>	<b>12.11.1996</b> Arrêté n°65-T du 9.01.1997 JONC n°7198 du 21.01.1997	Valeur de point : <b>765 F</b>	<b>01.01.1997</b>
<b>Avenant n° 4</b> <i>Extension</i>	<b>02.03.1999</b> Arrêté n°1957-T du 9.04.1999 JONC n°7371 du 27.04.1999	Valeur de point : <b>780 F</b>	<b>01.03.1999</b>
<b>Avenant n° 5</b> <i>Extension</i>	<b>15.09.2000</b> Arrêté n°2001-119/GNC du 18.01.2001 JONC n°7524 du 30.01.2001	Valeur de point : <b>785 F</b>  Modifications indices hiérarchiques : <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 100 --> <b>110</b> Echelon 2 : 120 --> <b>125</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : 100 --> <b>110</b> Echelon 2 : 110 --> <b>120</b>	<b>01.10.2000</b>  Salaire minimum 86 350 F 98 125 F 86 350 F 94 200 F
<b>Avenant n° 6</b> <i>Extension</i>	<b>29.10.2002</b> Arrêté n°2003-191/GNC du 6.02.2003 JONC n°7687 du 11.02.2003	Valeur de point : <b>790 F</b>  Modifications indices hiérarchiques : <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 110 --> <b>127</b> Echelon 2 : 125 --> <b>130</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : 110 --> <b>127</b> Echelon 2 : 120 --> <b>130</b> Echelon 3 : 130 --> <b>135</b>	<b>01.01.2003</b>  Salaire minimum 100 330 F 102 700 F 100 330 F 102 700 F 106 650 F
<b>Avenant n° 7</b> <i>Extension</i>	<b>10.08.2004</b> Arrêté n°2005-623/GNC du 24.03.2005 JONC n°7855 du 29.03.2005	Valeur de point : <b>805 F</b>  Modifications indices hiérarchiques : <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 127 --> <b>130</b> Echelon 2 : 130 --> <b>135</b> Echelon 3 : 140 --> <b>145</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : 127 --> <b>130</b> Echelon 2 : 130 --> <b>135</b> Echelon 3 : 135 --> <b>140</b>	<b>01.01.2005</b>  Salaire minimum 104 650 F 108 675 F 116 725 F 104 650 F 108 675 F 112 700 F
<b>Avenant n° 8</b> <i>Extension</i>	<b>07.03.2005</b> Arrêté n°2005-1703/GNC du 7.07.2005 JONC n°7877 du 12.07.2005	Valeur de point : <b>810 F</b>  Modifications indices hiérarchiques : <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 130 --> <b>137</b> Echelon 2 : 135 --> <b>140</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : 130 --> <b>137</b> Echelon 2 : 135 --> <b>140</b> Echelon 3 : 140 --> <b>145</b>	<b>01.03.2005</b>  Salaire minimum 110 970 F 113 400 F 110 970 F 113 400 F 117 450 F

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
<b>Avenant n° 9</b> <i>Extension</i>	<b>13.03.2006</b> Arrêté n°2006-2107/GNC du 01.06.2006	<u>Valeur de point :</u> <b>813 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 137 --> <b>SMG</b> Echelon 2 : 140 --> <b>144</b> Echelon 3 : 145 --> <b>149</b> Echelon 4 : 150 --> <b>153</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : 137 --> <b>SMG</b> Echelon 2 : 140 --> <b>144</b> Echelon 3 : 145 --> <b>149</b> Echelon 4 : 160 --> <b>162</b> Echelon 5 : 180 --> <b>183</b>	<b>01.04.2006</b>  Salaire minimum 115 000 F 117 072 F 121 137 F 124 389 F  115 000 F 117 072 F 121 137 F 131 706 F 148 779 F
<b>Avenant n° 10</b> <i>Extension</i>	<b>19.02.2007</b> Arrêté n°2007-3077/GNC du 28.06.2007 JONC n°8073 du 05.07.2007	<u>Valeur de point :</u> <b>818 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : <b>SMG</b> Echelon 2 : 144 --> <b>149</b> Echelon 3 : 149 --> <b>154</b> Echelon 4 : 153 --> <b>158</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : <b>SMG</b> Echelon 2 : 144 --> <b>149</b> Echelon 3 : 149 --> <b>154</b> Echelon 4 : 162 --> <b>163</b> Echelon 5 : 183 --> <b>184</b>	<b>01.03.2007</b>  Salaire minimum 120 000 F 121 882 F 125 972 F 129 244 F  120 000 F 121 882 F 125 972 F 133 334 F 150 512 F
<b>Avenant n° 11</b> <i>Extension</i>	<b>03.12.2007</b> Arrêté n°2008-97/GNC du 3.01.2008 JONC n°8152 du 03.01.2008	<u>Valeur de point :</u> <b>834 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : <b>SMG</b> Echelon 2 : <b>149</b> Echelon 3 : <b>154</b> Echelon 4 : <b>158</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : <b>SMG</b> Echelon 2 : <b>149</b> Echelon 3 : <b>154</b> Echelon 4 : <b>163</b> Echelon 5 : <b>184</b>	<b>01.01.2008</b>  Salaire minimum SMG 124 266 F 128 436 F 131 772 F  SMG 124 266 F 128 436 F 135 942 F 153 456 F
<b>Avenant n° 12</b> <i>Extension</i>	<b>11.03.2009</b> Arrêté n°2009-3051/GNC du 7.07. 2009 JONC n°8346 du 16.07.2009	<u>Valeur de point :</u> <b>855 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : <b>SMG</b> Echelon 2 : <b>149</b> Echelon 3 : <b>154</b> Echelon 4 : <b>158</b> <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la coiffure</b> Echelon 1 : <b>SMG</b> Echelon 2 : <b>149</b> Echelon 3 : <b>154</b> Echelon 4 : <b>163</b> Echelon 5 : <b>184</b>	<b>01.07.2009</b>  Salaire minimum 125 464 F 127 395 F 131 670 F 135 090 F  125 464 F 127 395 F 131 670 F 139 365 F 157 320 F



Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Suite avenant n°12		<b>3<sup>ème</sup> cat. Emplois Agents de maîtrise</b> Echelon 1 : 220 Echelon 2 : 230 Echelon 3 : 240 Echelon 4 : 250 Echelon 5 : 265 Echelon 6 : 275 Echelon 7 : 295 Echelon 8 : 305	188 100 F 196 650 F 205 200 F 213 750 F 226 575 F 235 125 F 252 225 F 260 775 F
<b>Avenant n°13</b> <i>Extension</i>	<b>01.03.2010</b> Arrêté n°2010-1777/GNC du 20.04.2010 JONC n°8471 du 29.04.2010	<b>2 Valeurs de point (A et B) :</b> <b>Valeur de point A : 856 F</b>	<b>01.04.2010</b>
		Modifications indices hiérarchiques : <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 155 Echelon 2 : 149 --> 156 Echelon 3 : 154 --> 158 Echelon 4 : 158 --> 162 <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la Coiffure</b> Echelon 1 : 155 Echelon 2 : 149 --> 156 Echelon 3 : 154 --> 158 Echelon 4 : 163 --> 167 Echelon 5 : 184 --> 189 <b>3<sup>ème</sup> cat. Emplois Agents de maîtrise</b> Echelon 1 : 220 --> 226 Echelon 2 : 230 --> 236 Echelon 3 : 240 --> 246 Echelon 4 : 250 --> 256 Echelon 5 : 265 --> 266 Echelon 6 : 275 --> 276 Echelon 7 : 295 --> 296 Echelon 8 : 305 --> 306	132 680 F 133 536 F 135 248 F 138 672 F 132 680 F 133 536 F 135 248 F 142 952 F 161 784 F 193 456 F 202 016 F 210 576 F 219 136 F 227 696 F 236 256 F 253 376 F 261 936 F
		<b>Valeur de point B : 856 F</b> <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 155 Echelon 2 : 156 Echelon 3 : 158 --> 160 Echelon 4 : 162 --> 165 <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la Coiffure</b> Echelon 1 : 155 Echelon 2 : 156 Echelon 3 : 158 --> 160 Echelon 4 : 167 --> 170 Echelon 5 : 189 --> 192 <b>3<sup>ème</sup> cat. Emplois Agents de maîtrise</b> Echelon 1 : 226 --> 236 Echelon 2 : 236 --> 244 Echelon 3 : 246 --> 252 Echelon 4 : 256 --> 260 Echelon 5 : 266 --> 268 Echelon 6 : 276 Echelon 7 : 296 Echelon 8 : 306	<b>01.09.2010</b> 132 680 F 133 536 F 136 960 F 141 240 F 132 680 F 133 536 F 136 960 F 145 520 F 164 352 F 202 016 F 208 864 F 215 712 F 222 560 F 229 408 F 236 256 F 253 376 F 261 936 F



Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Suite avenant n°16		<b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la Coiffure</b> Echelon 1 : 162 Echelon 2 : 166 --> 167 Echelon 3 : 176 --> 177 Echelon 4 : 195 --> 196 Echelon 5 : 205 --> 206 <b>3<sup>ème</sup> cat. Emplois Agents de maîtrise</b> Echelon 1 : 234 Echelon 2 : 255 Echelon 3 : 263 Echelon 4 : 271 Echelon 5 : 279 Echelon 6 : 287 Echelon 7 : 307 Echelon 8 : 317	152 766 F 157 481 F 166 911 F 184 828 F 194 258 F 220 662 F 240 465 F 248 009 F 255 553 F 263 097 F 270 641 F 289 501 F 298 931 F
<b>Avenant n°17</b>	<b>06.03.2014</b> Arrêté n°2014-1815/GNC du 22.07.2014 JONC n°9054 du 29.07.2014	Valeur de point : <b>947 F</b> Modifications indices hiérarchiques : <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 162 Echelon 2 : 166 --> 167 Echelon 3 : 171 --> 172 Echelon 4 : 174 --> 175 <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la Coiffure</b> Echelon 1 : 162 Echelon 2 : 166 --> 167 Echelon 3 : 176 --> 177 Echelon 4 : 195 --> 196 Echelon 5 : 205 --> 206 <b>3<sup>ème</sup> cat. Emplois Agents de maîtrise</b> Echelon 1 : 234 Echelon 2 : 255 Echelon 3 : 263 Echelon 4 : 271 Echelon 5 : 279 Echelon 6 : 287 Echelon 7 : 307 Echelon 8 : 317	<b>01.04.2014</b> 153 414 F 158 149 F 162 884 F 165 725 F 153 414 F 158 149 F 167 619 F 185 612 F 195 082 F 221 598 F 241 485 F 249 061 F 256 637 F 264 213 F 271 789 F 290 729 F 300 199 F
<b>Avenant n°18</b> <i>Extension</i>	<b>12.01.2015</b> Arrêté n°2015-619/GNC du 21.04.2015 JONC n°9150 du 30.04.2015	Valeur de point : <b>954 F</b> Modifications indices hiérarchiques : <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 162 Echelon 2 : 167 Echelon 3 : 172 Echelon 4 : 175 <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la Coiffure</b> Echelon 1 : 162 Echelon 2 : 167 Echelon 3 : 177 Echelon 4 : 196 Echelon 5 : 206	<b>01.02.2015</b> 154 548 F 159 318 F 164 088 F 166 950 F 154 548 F 159 318 F 168 858 F 186 984 F 196 524 F



Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
		<b>Modifications indices hiérarchiques :</b> <b>1<sup>ère</sup> cat. Emplois techniques</b> Echelon 1 : 162 Echelon 2 : 167 Echelon 3 : 172 Echelon 4 : 175 <b>2<sup>ème</sup> cat. Emplois de la Coiffure</b> Echelon 1 : 162 Echelon 2 : 167 Echelon 3 : 177 Echelon 4 : 196 Echelon 5 : 206 <b>3<sup>ème</sup> cat. Emplois Agents de maîtrise</b> Echelon 1 : 234 Echelon 2 : 255 Echelon 3 : 263 Echelon 4 : 271 Echelon 5 : 279 Echelon 6 : 287 Echelon 7 : 307 Echelon 8 : 317	156 330 F 161 155 F 165 980 F 168 875 F 156 330 F 161 155 F 170 805 F 189 140 F 198 790 F 225 810 F 246 075 F 253 795 F 261 515 F 269 235 F 276 955 F 296 255 F 305 905 F
<b>Avenant n°22</b>	<b>07.01.2019</b> Arrêté n°2019-493/GNC du 07/01/2019	Valeur de point <b>969 F</b>	<b>01.02.2019</b>
<b>Avenant n°23</b>	<b>NON ETENDU</b>	Complémentaire santé Entretien annuel d'évaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique	
<b>Avenant n°24</b> Annule et remplace Le n°23	<b>25.11.2021</b> Arrêté n° 2022-1125/GNC du 4 mai 2022	Complémentaire santé Entretien annuel d'évaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique <b>Avenant inclus dans la convention</b>	
<b>Avenant n°25</b>	<b>01.02.2023</b> Arrêté n°2023-1499/GNC du 21 juin 2023	Valeur de point <b>974 F</b> <b>Avenant inclus dans la convention</b>	<b>01.02.2023</b>

# AVENANT N°24 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

## « COIFFURE »

L'avenant n°24 à l'Accord professionnel de la branche « Coiffure » du 25 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°23 du 23 décembre 2020

### Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

### ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions générales », il est créé un article 6 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

#### « Article 6 bis : Généralisation de la complémentaire santé

*La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit à minima une :*

- prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...).

*Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.*

*La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.*

*Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.*

*Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :*

- ❖ *En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs.*
- ❖ *Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;*
- ❖ *Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;*
- ❖ *Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.*

*Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.*

*Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué ».*

### ARTICLE 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre VII « Recrutement et conditions de travail », il est créé un article 50 bis « Entretien Annuel d'Evaluation » :

#### « Article 50 bis : Entretien annuel d'évaluation

*Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :*

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

**ARTICLE 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique**

Dans le Chapitre X « Rupture du contrat de travail », il est créé un article 67 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

**« Article 67 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique**

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. »

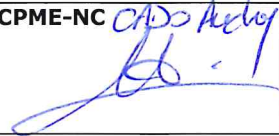

**ARTICLE 4 : Extension de l'avenant salarial**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Le présent avenant entrera en vigueur dès sa publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie




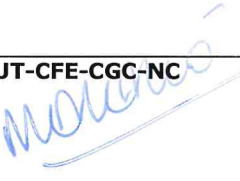
Fait à Nouméa, le 25 novembre 2021


Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

**COLLEGE DES EMPLOYEURS :**

CPME-NC 	CPME-NC	MEDEF-NC 	MEDEF-NC
U2P			

**COLLEGE DES SALARIES :**

COGETRA 	CSTC-FO	CSTNC	USOENC 
USTKE	USTKE 	UT-CFE-CGC-NC 	

**LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**  




# AVENANT N°25 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

## « COIFFURE »

### ARTICLE 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> février 2023 à : **974 F. CFP**

### ARTICLE 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Coiffure » des niveaux et échelons suivants comme suit :

#### 1<sup>ère</sup> Catégorie : Emplois techniques

Niveau	Échelons	Indice Hiérarchique	Salaire Horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	169	974,00	164 606
	2	172	991,28	167 528
	3	175	1008,57	170 450
	4	177	1020,10	172 398

#### 2<sup>ème</sup> Catégorie : Emplois Coiffure

Niveau	Échelons	Indices Hiérarchiques	Salaire Horaire	Minimaux mensuels pour 169H
2	1	169	974,00	164 606
	2	172	991,28	167 528
	3	177	1020,10	172 398
	4	196	1129,60	190 904
	5	206	1187,24	200 644

#### 3<sup>ème</sup> Catégorie : Agents de Maîtrise

Niveau	Échelons	Indices Hiérarchiques	Salaire Horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	234	1 320,92	227 916
	2	255	1 439,47	248 370
	3	263	1 484,63	256 162
	4	271	1 529,79	263 654
	5	279	1 574,95	271 746
	6	287	1 620,11	279 538
	7	307	1 733,01	299 018
	8	317	1 789,46	308 758

JA AC





Vu l'arrêté n° 2022-20876/GNC-Pr du 15 décembre 2022 constatant la fin de fonctions de M. Joseph Manauté et la prise de fonctions de M. Jérémie Katidjo-Monnier en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis de la commission consultative du travail en date du 25 avril 2023 ;

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

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup> :** Les dispositions de l'avenant n° 27 à l'accord professionnel de la branche « Boulangerie-Pâtisserie » signé le 30 janvier 2023 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*  
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement  
chargé du travail, de l'emploi,  
et de la formation professionnelle,  
de la politique du "bien vieillir",  
du handicap, de la recherche et de la mise  
en valeur des ressources naturelles*  
THIERRY SANTA

En l'absence de M. Christopher Gyges,  
*La vice-présidente du gouvernement  
chargé de l'enseignement, du suivi  
des questions relatives à l'enseignement  
supérieur, de l'égalité des chances,  
de la santé scolaire, de la famille, de l'égalité  
des genres, de la lutte contre les violences  
conjugales et de la cause du bien-être animal*  
ISABELLE CHAMPMOREAU

**Arrêté n° 2023-1499/GNC du 21 juin 2023 relatif à l'extension de l'avenant n° 25 du 1<sup>er</sup> février 2023 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

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° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 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'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2022-20876/GNC-Pr du 15 décembre 2022 constatant la fin de fonctions de M. Joseph Manauté et la prise de fonctions de M. Jérémie Katidjo-Monnier en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis de la commission consultative du travail en date du 25 avril 2023 ;

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

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup> :** Les dispositions de l'avenant n° 25 à l'accord professionnel de la branche "Coiffure" signé le 1<sup>er</sup> février 2023 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*  
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement  
chargé du travail, de l'emploi,  
et de la formation professionnelle,  
de la politique du "bien vieillir",  
du handicap, de la recherche et de la mise  
en valeur des ressources naturelles*  
THIERRY SANTA

En l'absence de M. Christopher Gyges,  
*La vice-présidente du gouvernement  
chargé de l'enseignement, du suivi  
des questions relatives à l'enseignement  
supérieur, de l'égalité des chances,  
de la santé scolaire, de la famille, de l'égalité  
des genres, de la lutte contre les violences  
conjugales et de la cause du bien-être animal*  
ISABELLE CHAMPMOREAU

**Arrêté n° 2023-1501/GNC du 21 juin 2023 relatif à l'extension de l'avenant n° 53 du 1<sup>er</sup> février 2023 à l'accord professionnel de la branche « Commerce et divers »**

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 ;