



## **AVERTISSEMENT**

*AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMISEE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITES QUI ONT ETE CREEES AU SEIN DU PRESENT DOCUMENT,*

*ET*

*COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIEES NOTAMMENT A VOTRE SYSTEME D'EXPLOITATION ET A LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,*

***NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT A TELECHARGER ET DONC A ENREGISTRER CE DERNIER.***

*BONNE LECTURE !*

**LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

# Accords collectifs de branche ou d'entreprise

## Etablissements accueillant des personnes âgées

régi par l'avenant n° 1  
à l'accord professionnel de travail  
des hôtels, bars, cafés, restaurants  
et autres établissements similaires

# Année 2019

## ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES »

ARRETE N° 2000-607/GNC DU 6 AVRIL 2000 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 21 DECEMBRE 1999 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES » (MISE EN PLACE DE CLAUSES SPECIFIQUES AUX MAISONS DE RETRAITE).....	7
<b>CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>	<b>8</b>
Article 1 : Champ d'application.....	8
Article 2 : Cadre juridique.....	8
Article 3 : Durée.....	8
Article 4 : Interprétation du présent avenant.....	8
<b>CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT.....</b>	<b>9</b>
Article 5 : Recrutement.....	9
Article 6 : Formes du contrat.....	9
Article 7 : Discretion et secret professionnel.....	9
<b>CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL.....</b>	<b>10</b>
Article 8 : Durée du travail.....	10
Article 9 : Organisation du travail.....	10
Article 10 : Durée quotidienne de travail.....	10
Article 11 : Heures supplémentaires.....	10
Article 12 : Jours fériés considérés comme chômés.....	10
Article 13 : Travail de nuit.....	10
<b>CHAPITRE IV - EMPLOIS - CLASSIFICATIONS.....</b>	<b>12</b>
Article 14 : Classification des emplois.....	12
<b>CHAPITRE V - REMUNERATIONS.....</b>	<b>16</b>
Article 15 : Rémunération mensuelle.....	16
Article 16 : Prime d'ancienneté.....	16
Article 17 : Gratification annuelle.....	16
<b>CHAPITRE VI - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>18</b>
Article 18 : Maladie et accident non professionnel.....	18
<b>CHAPITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES.....</b>	<b>20</b>
Article 19 : Dépôt - Signature - Extension.....	20
<b>STRUCTURE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES ».....</b>	<b>21</b>
<b>ARRETES D'EXTENSION.....</b>	<b>22</b>
ARRETE N° 2001-1443/GNC DU 31 MAI 2001 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-A DU 4 AVRIL 2001 DES « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES » REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	22
ARRETE N° 2002-897/GNC DU 28 MARS 2002 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-B DU 11 JANVIER 2002 DES « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES » REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	24
ARRETE N° 2003-193/GNC DU 6 FEVRIER 2003 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-C DU 28 NOVEMBRE 2002 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	26
ARRETE N° 2004-395/GNC DU 26 FEVRIER 2004 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-D DU 6 NOVEMBRE 2003 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	28
ARRETE N° 2005-1699/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-E DU 19 JANVIER 2005 DES « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES », REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) ..	30
ARRETE N° 2006-1903/GNC DU 18 MAI 2006 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-F DU 9 DECEMBRE 2005 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES.....	32
ARRETE N° 2007-509/GNC DU 8 FEVRIER 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-G DU 24 NOVEMBRE 2006 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	34
ARRETE N° 2007-6025/GNC DU 28 DECEMBRE 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-H DU 8 NOVEMBRE 2007 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	36
ARRETE N° 2009-793/GNC DU 17 FEVRIER 2009 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-I DU 15 DECEMBRE 2008 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	38
ARRETE N° 2010-1775/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-J DU 22 FEVRIER 2010 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	40
ARRETE N° 2011-819/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-K DU 4 FEVRIER 2011 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	42

**ARRETE N° 2012-1137/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-L DU 23 FEVRIER 2012 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »..... 44**

**ARRETE N° 2013-953/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-M DU 19 DECEMBRE 2012 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »..... 46**

**ARRETE N° 2014-1819/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-N DU 11 AVRIL 2014 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNE AGEES REGIS PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES » ..... 48**

**ARRETE N° 2015-231/GNC DU 24 FEVRIER 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-O DU 10 DECEMBRE 2014 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »..... 50**

**ARRETE N° 2016-715/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-P DU 12 NOVEMBRE 2015 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »..... 52**

**ARRETE N° 2017-85/GNC DU 10 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-Q DU 14 NOVEMBRE 2016 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »..... 54**

**ARRETE N° 2018-441/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-R DU 9 JANVIER 2018 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »..... 56**

**ARRETE N° 2019-107/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-S DU 29 NOVEMBRE 2018 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »..... 58**

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
<a href="#">Arrêté n° 2000-607/GNC du 6 avril 2000</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 21 décembre 1999 à l'accord professionnel de travail des "hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires" (mise en place de clauses spécifiques aux maisons de retraite) (p. 1626).	1	7452	18-04-2000	1626	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1 à l'Accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (texte de base du 21 décembre)</a>
<a href="#">Arrêté n° 2001-1443/GNC du 31 mai 2001</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-A du 4 avril 2001 des "Établissements accueillant des personnes âgées" régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 2765).	1	7551	12-06-2001	2765	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-A du 4 avril 2001</a>
<a href="#">Arrêté n° 2002-897/GNC du 28 mars 2002</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-B du 11 janvier 2002 des "établissements accueillant des personnes âgées" régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 1693).	1	7621	2-04-2002	1694	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-B du 11 janvier 2002</a>
<a href="#">Arrêté n° 2003-193/GNC du 6 février 2003</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-C du 28 novembre 2002 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 664).	1	7687	11-02-2003	664	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-C du 28 novembre 2002</a>
<a href="#">Arrêté n° 2004-395/GNC du 26 février 2004</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-D du 6 novembre 2003 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 970).	1	7767	2-03-2004	970	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-D du 6 novembre 2003</a>
<a href="#">Arrêté n° 2005-1699/GNC du 7 juillet 2005</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-E du 19 janvier 2005 des "Établissements accueillant des personnes âgées", régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 4180).	1	7877	12-07-2005	4180	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-E du 19 janvier 2005</a>
<a href="#">Arrêté n° 2006-1903/GNC du 18 mai 2006</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-F du 9 décembre 2005 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (p. 3384).	1	7953	23-05-2006	3394	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-F du 9 décembre 2005</a>
<a href="#">Arrêté n° 2007-509/GNC du 8 février 2007</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-G du 24 novembre 2006 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 1135).	1	8028	13-02-2007	1135	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-G du 24 novembre 2006</a>
<a href="#">Arrêté n° 2007-6025/GNC du 28 décembre 2007</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1 - H du 8 novembre 2007 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des " hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires " (p. 9304).	1	8148	28-12-2007	9304	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-H du 8 novembre 2007</a>
<a href="#">Arrêté n° 2009-793/GNC du 17 février 2009</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1 - I du 15 décembre 2008 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des "hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires" (p. 1417).	1	8295	26-02-2009	1417	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-I du 15 décembre 2008</a>
<a href="#">Arrêté n° 2010-1775/GNC du 20 avril 2010</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-J du 22 février 2010 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 3875).	1	8471	29-04-2010	3875	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-J du 22 février 2010</a>
<a href="#">Arrêté n° 2011-819/GNC du 19 avril 2011</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-K «des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires» (p. 3361).	1	8639	28-04-2011	3361	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-K du 4 février 2011</a>
<a href="#">Arrêté n° 2012-1137/GNC du 15 mai 2012</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-L « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 3666).	1	8786	22-05-2012	3666	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-L du 23 février 2012</a>

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
<a href="#">Arrêté n° 2013-953/GNC du 16 avril 2013</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-M « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » du 19 décembre 2012 (p. 3563).	1	8899	24-04-2013	3563	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-M du 19 décembre 2012</a>
<a href="#">Arrêté n° 2014-1819/GNC du 22 juillet 2014</a> relatif à l'extension de l'avenant n° 1-N du 11 avril 2014 des établissements accueillant des personnes âgées régis par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 6642).	1	9054	29-07-2014	6642	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant n° 1-N du 11 avril 2014</a>
<a href="#">Arrêté n° 2015-231/GNC du 24 février 2015</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-O « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » du 10 décembre 2014 (p. 1861).	1	9131	5-03-2015	1861	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-O du 10 décembre 2014</a>
<a href="#">Arrêté n° 2016-715/GNC du 5 avril 2016</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-P du 12 novembre 2015 « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 2825).	1	9264	14-04-2016	2825	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-P du 12 novembre 2015</a>
<a href="#">Arrêté n° 2017-85/GNC du 10 janvier 2017</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-Q « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » du 14 novembre 2016 (p. 1520).	1	9369	19-01-2017	1520	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-Q du 14 novembre 2016</a>
<a href="#">Arrêté n° 2018-441/GNC du 6 mars 2018</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1- R des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 2627).	1	9522	15-03-2018	2627	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-R du 9 janvier 2018</a>
<a href="#">Arrêté n° 2019-107/GNC du 15 janvier 2019</a> relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1- S des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 567).	1	9677	17-01-2019	567	<a href="#">Voir...</a>	<a href="#">Avenant salarial n° 1-S du 29 novembre 2018</a>

**ARRETE N° 2000-607/GNC DU 6 AVRIL 2000 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 21 DECEMBRE 1999 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES » (MISE EN PLACE DE CLAUSES SPECIFIQUES AUX MAISONS DE RETRAITE)**

#### Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1 du 21 décembre 1999](#) à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires conclu le 4 janvier 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

#### Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 15 de l'avenant n° 1 du 21 décembre 1999, le salaire minimum mensuel conventionnel de la catégorie I est égal à 84.375 francs pour 169 heures, à compter du 21 décembre 1999.

#### Article 3

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

#### Article 4

Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie.

## ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES »

### AVENANT N° 1 DU 21 DECEMBRE 1999 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES » (MISE EN PLACE DE CLAUSES SPECIFIQUES AUX MAISONS DE RETRAITE)

#### CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

##### Article 1 : Champ d'application

Les établissements qui accueillent des personnes âgées classés sous la rubrique 853 D sont régis par le présent avenant qui se substitue aux dispositions de l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, à l'exclusion des articles 2, 7 et 14 et les complète.

##### Article 2 : Cadre juridique

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel Territorial. En conséquence, sauf dispositions particulières qui découleraient du présent avenant, toutes les clauses de l'Accord Interprofessionnel Territorial précité sont applicables aux personnels des établissements visés à l'article 1er.

Il a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'Accord Interprofessionnel Territorial aux conditions de travail spécifiques aux établissements qui accueillent des personnes âgées.

Le présent avenant pourra être dénoncé ou révisé conformément aux modalités des articles 3 et 4 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

##### Article 3 : Durée

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

##### Article 4 : Interprétation du présent avenant

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent avenant.

##### Composition

- La commission est composée de :
- 4 représentants employeurs ;
- 4 représentants des travailleurs ;

Désignés par les organisations professionnelles ou syndicales signataires qui ont participé à la négociation du présent avenant.

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 professionnelles ou syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations signataires du présent avenant et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Articles [Lp. 332-5](#), [Lp. 334-1](#), [R. 334-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

## CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

### Article 5 : Recrutement

Le recrutement s'effectue dans les conditions prévues au chapitre VI de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Compte tenu de la nature des activités des établissements d'accueil des personnes âgées entrant dans le champ d'application du présent avenant, les postulants seront prévenus qu'ils devront se soumettre à une visite médicale par le médecin du travail, à la diligence de l'établissement.

Si le postulant est reconnu inapte au service de l'établissement, son entrée ou son maintien en service lui sera refusé.

En ce cas l'intéressé sera prévenu par la direction que le refus d'engagement ou de maintien est dû à son inaptitude physique pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

Tout candidat devra justifier des aptitudes professionnelles, références, titres ou diplômes qu'il prétend avoir.

### Article 6 : Formes du contrat

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

Au moment de l'engagement, un contrat de travail est remis au travailleur.

Le recrutement doit être effectué, soit :

- pour une durée indéterminée ;

- pour une durée déterminée en application de l'article 12 de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail (1), des articles 3 à 18 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail (2) et des articles 1er et suivants de la délibération n° 266/CP du 17 avril 1998 (3).

Le recrutement peut également se faire sous forme de travail à temps partiel ou sous forme de travail intermittent ou sous forme de recrutement occasionnel.

Toutes ces formes de travail se font dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un occasionnel (extra, journalier,...) est engagé pour un travail ponctuel, pour la durée nécessaire à la réalisation de ce travail. Il peut être appelé à être occupé au sein d'un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives.

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

L'employeur donne au travailleur toutes indications utiles sur le règlement intérieur et la législation sociale qui lui sont applicables et lui indique notamment où il peut prendre connaissance de l'Accord Interprofessionnel Territorial dont il relève et du présent avenant.

*N.B. : (1) (2) (3) Cf. Articles [Lp. 123-1](#) et suivants et [R. 123-1](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).*

### Article 7 : Discrétion et secret professionnel

Le personnel doit, en toute circonstance, observer à l'égard des personnes qui résident dans l'établissement et de leur entourage, la plus grande correction.

Le personnel doit être informé de cette obligation lors de son engagement. Il doit également être informé qu'il est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des résidents et de leur entourage. Tout manquement au secret professionnel l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur. Le personnel doit respecter rigoureusement la liberté de conscience des résidents.

D'une façon plus générale, le personnel doit se conformer aux dispositions de la charte des droits et libertés des personnes âgées dépendantes ainsi qu'aux notes et instructions internes qui rappellent les droits des résidents.

Il est notamment interdit d'accepter, sans l'accord explicite de la famille et de la Direction, sous quelque forme que ce soit, un avantage, un don ou un bien appartenant à un client.

## CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL

### Article 8 : Durée du travail

Elle s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier de l'article 30 de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (1), qui fixe la durée normale du travail effectif des salariés à trente-neuf heures par semaine.

N.B. : cf. Article [Lp. 221-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

### Article 9 : Organisation du travail

L'activité des établissements concernés par le présent avenant est une activité de service aux personnes qui y sont accueillies. Par nature, ces services nécessitent qu'ils soient assurés en continu, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an.

Dans ce cadre, les parties signataires sont convenues de faciliter la mise en place d'horaires qui réduisent les contraintes du personnel tout en restant compatibles avec la bonne marche des services.

L'organisation sous forme de cycles de travail appréciés sur une durée multiple de la semaine peut être adoptée dès lors que la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de la nécessité d'assurer la continuité des services, la sécurité et le bien être des pensionnaires aussi bien le jour que la nuit, les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés.

### Article 10 : Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. Elle ne peut dépasser 10 heures de travail effectif sauf dérogations exceptionnelles autorisées par l'Inspection du travail ou pour raisons de force majeure.

L'amplitude quotidienne de travail ne peut dépasser 12 heures de jour ou 13 heures de nuit, étant entendu qu'elle comprend les temps de travail effectif ou de rondes, mais également les temps d'inaction inhérents à la profession, ceux-ci étant plus importants pour l'équipe de nuit que pour l'équipe de jour.

### Article 11 : Heures supplémentaires

1 - Lorsque les besoins du service l'exigent, des heures supplémentaires peuvent être exécutées.

Elles sont décomptées dans le cadre de la semaine civile ou du cycle. Sont donc considérées comme heures supplémentaires, celles qui dépassent la durée du travail hebdomadaire de 39 heures ou la durée du travail moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle.

2 - Continuent annuel des heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 240 heures par personne. Au-delà de ce contingent, les heures supplémentaires éventuellement nécessaires peuvent être autorisées par l'Inspection du travail dans les conditions fixées par la législation du travail.

### Article 12 : Jours fériés considérés comme chômés

Compte tenu de la nature de leurs activités, les établissements ne peuvent interrompre le travail les jours fériés. Le roulement de travail sera établi de telle sorte que ces journées soient équitablement réparties entre le personnel au cours d'une même année civile.

En ce qui concerne la réglementation des jours fériés, qu'ils soient chômés par une partie du personnel ou qu'ils soient travaillés, les parties signataires sont convenues de se référer aux dispositions du premier alinéa de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial, à savoir : le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction des salaires mensuels ou forfaités lorsque les conditions suivantes sont remplies par le travailleur :

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

L'agent qui travaille l'un ou l'autre des 3 jours fériés suivants : 1er janvier, 1er mai, 25 décembre, aura droit à une majoration de 50 % pour le 1er Janvier et le 25 décembre et de 150 % pour le 1er mai.

Néanmoins, d'accord parties, ces jours pourront donner lieu à un repos compensatoire d'une journée de durée équivalente dans les 30 jours qui suivent le jour férié considéré, à la place de la majoration de l'alinéa ci-dessus.

### Article 13 : Travail de nuit

L'amplitude du travail de nuit peut atteindre 13 heures, conformément à l'article 10 ci-avant.

Ce temps comprend les temps de travail effectif d'auxiliaire de vie ou de rondes selon leur plan de travail, mais également les temps d'inaction inhérents à la profession de garde de nuit. Le nombre d'heures de travail effectif ne peut être

supérieur à 10 heures. Le règlement intérieur de chaque établissement définira les conditions dans lesquelles le personnel concerné pourra se reposer durant les périodes d'inaction.

Lorsque le travail de nuit est effectué habituellement entre 22 heures et 6 heures et à la condition que le nombre d'heures de travail effectif de nuit soit au moins égal à 6, il est attribué une majoration égale à 5 % du salaire de base du 1er échelon de la catégorie II du présent avenant.

[www.dte.nc](http://www.dte.nc)

## CHAPITRE IV - EMPLOIS - CLASSIFICATIONS

### Article 14 : Classification des emplois

#### A - Les employés

1 - Le système de classification ci-après permet de classer les emplois des établissements en regroupant l'ensemble des catégories employés et agents de maîtrise en 5 catégories.

Les définitions des catégories reposent sur quatre critères qui sont : l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises. Ces dernières sont données par référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux de l'Education Nationale. Elles peuvent être acquises par voie scolaire, par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle.

2 - Actuellement, les établissements concernés sont de petite taille, souvent de style familial et d'économie précaire en raison du niveau de la couverture sociale des personnes âgées. Conscients de la nécessité de s'organiser plus professionnellement, ils sont appelés à évoluer ce qui entraînera une mutation des emplois actuellement proposés dans ces établissements. C'est pourquoi les emplois présentés sous chaque catégorie ne sont donnés qu'à titre d'exemple pour illustrer la définition générale de chaque catégorie qui reste, dans tous les cas, l'élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel de ces établissements.

Chaque emploi est donné avec des indications, des tâches et responsabilités ordinaires de cet emploi, étant bien précisé que ces indications ne constituent pas une liste exhaustive et rigide des tâches de chacun. En particulier, le fait que les tâches des catégories inférieures ne soient pas répétées aux catégories supérieures, n'exclut pas leur exécution temporaire par des personnes appartenant aux catégories supérieures.

3 - Les auxiliaires de vie : Ce sont des personnes qui assurent habituellement les services d'un établissement recevant des personnes âgées. Ces personnels exercent une multiplicité de tâches ménagères familiales variées, pour assister les personnes âgées et leur donner des conditions de vie saines et sûres, tant sur le plan affectif que physique, afin d'assurer leur bien-être et de contribuer à leur épanouissement.

A/ Les tâches auxquelles une auxiliaire de vie doit faire face avec compétence technique sont les suivantes :

- Ménagères : le ménage des divers espaces (nettoyage, désinfection, rangement, entretien des locaux et du matériel utilisé ; vider les poubelles et les désinfecter) ; débarrasser et faire les lits ; décorer ; ramasser, trier, laver le linge, le repasser, effectuer des petits travaux de couture, le ranger ; faire la cuisine collective, mettre la table, préparer les plateaux, servir, donner à manger à la cuillère ou avec la seringue ou par tout autre procédé ; préparer et servir les goûters, les boissons... ;

- Assistance aux gestes et actes de la vie quotidienne : aider à se lever ou à se coucher : voire lever, coucher, déplacer, relever une personne tombée... mettre au fauteuil ; déplacer en chaise roulante ; pratiquer toutes les manipulations nécessaires ; accompagner aux toilettes ; donner la douche ou faire la toilette (laver, raser, soin des cheveux, des ongles, des dents...), laver les souillures, mettre et enlever les changes ;

- Relation d'accompagnement d'attention et d'écoute de chacun des résidents, dans le respect de la charte des personnes dépendantes ;

- Sécurité : la sécurité affective se pratique à travers un type de relation de confiance ; la sécurité physique est pratiquée à travers la surveillance des personnes qui peuvent « se perdre », la déshydratation, les coups de soleil ; les médicaments à prendre au bon moment : l'évolution de l'état de santé : savoir appeler opportunément l'infirmier, le médecin et/ou le SAMU ;

- Animation : proposer des activités de loisirs qui entretiennent et stimulent les facultés intellectuelles et affectives des résidents et s'y impliquer ; veiller à ce que les résidents ne se laissent pas aller ;

- Assurer les relations avec les tiers : les familles des pensionnaires, les soignants, les fournisseurs... ;

- Tenir le registre de main courante et gérer son temps dans le cadre de son tableau de service.

B/ Les responsabilités de l'auxiliaire de vie portent sur :

- Les tâches qu'elles ont à remplir ;
- Les personnes dont elles ont la charge ;
- Le matériel qu'elles utilisent ;
- Les espaces qu'elles doivent gérer.

### Définitions générales : Catégories I à III

Catégorie I - Agent de service de collectivités - Auxiliaire de vie débutante			
Type d'activités	Autonomie	Responsabilité	Niveau de connaissances (1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travaux simples ou répétitifs ou analogues</li> <li>- Application de consignes précises</li> <li>- Accomplissement d'une partie seulement des tâches des auxiliaires de vie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer</li> <li>- Contrôle direct par une personne de niveau supérieur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De l'exécution des tâches, conformément aux consignes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau VI de l'éducation nationale, à savoir personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.</li> </ul>

N.B. : (1) *Peuvent être acquises par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle.*

Catégorie II : 1er et 2ème échelon - Auxiliaire de vie - Gardes de nuit			
Type d'activités	Autonomie	Responsabilité	Niveau de connaissances (1)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travaux qualifiés</li> <li>- Exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans des instructions préalables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles</li> <li>- Contrôle direct par une personne de niveau de qualification supérieure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De l'exécution et du contrôle de son travail</li> <li>- Peut coordonner l'activité d'agents de qualification inférieure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau V et V bis de l'éducation nationale : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études (B.E.P.) - 2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.)</li> </ul>

#### 1er échelon

L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.  
Cet échelon est accessible aux salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités semblables à celles du présent niveau.

Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.

#### 2ème échelon

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut exiger une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.

Il appartient à l'agent de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Il peut se voir confier, selon la structure de l'établissement, la responsabilité d'un domaine d'activité : cuisine, lingerie,...

N.B. : (1) *Peuvent être acquises par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle.*

Catégorie III - 1er et 2ème échelon - Responsable de secteurs			
Type d'activités	Autonomie	Responsabilité	Niveau de connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilités d'activités qui peuvent avoir à la fois des caractéristiques techniques, commerciales et administratives et dont l'exécution nécessite d'entrer en relation avec d'autres personnels et différents tiers</li> <li>- Mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive, en vue de l'objectif à atteindre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructions indiquant l'objectif à atteindre</li> <li>- Contrôle direct par une personne de niveau de qualification supérieure, qui peut être le directeur d'établissement dans les petites structures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues et de l'emploi du temps</li> <li>- Peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre</li> <li>- Responsabilité du contrôle de son travail et des équipements de son lieu de travail</li> <li>- Se voit confier selon la structure de l'entreprise, l'encadrement des personnes d'un domaine d'activités : cuisine, lingerie,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau IV b et IV c de l'Education Nationale : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise.</li> <li>- 2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V ou titulaire du cycle préparatoire en promotion sociale à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</li> </ul>

#### 1er échelon

L'activité se caractérise par des interventions dans des domaines variés, de nature technique, commerciale et administrative.

Dans chacun de ces domaines, les salariés peuvent être conduits à accomplir un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou complexes.

Le travail est organisé en fonction d'objectifs fixés et réalisés selon des instructions générales préalablement établies.

Cet échelon est accessible aux salariés ayant acquis une grande expérience des niveaux précédents, leur permettant de maîtriser complètement les modes opératoires et les méthodes à mettre en œuvre. Il peut y avoir une fonction d'encadrement de personnes.

#### 2ème échelon

Si la nature de l'activité est identique à l'échelon précédent (technique, commercial et administratif), l'organisation du travail laisse une part d'initiatives pour la réalisation des objectifs fixés, dans la limite des instructions reçues, qui peuvent avoir un contenu plus large que le niveau précédent.

Les salariés exercent généralement un rôle d'encadrement humain nécessitant un contrôle technique du travail de ou des personnes placées sous leur responsabilité.

Ils sont cependant placés sous le contrôle immédiat et direct d'une personne de catégorie supérieure ou du directeur d'établissement lui-même.

## B - Les agents de maîtrise

1 - On les appelle « gouvernant(e) », « intendant(e) » ou « responsable de(s) services) ». Ils ont les qualités humaines et les capacités professionnelles nécessaires pour assumer les responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement, dans les limites de la délégation qu'ils ont reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques administratives, commerciales ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

2 - Fonctions de commandement : les fonctions techniques des agents de maîtrise sont celles qui sont décrites ci-dessous dans le tableau de définitions générales des catégories IV et V.

Les fonctions de commandement sont les suivantes :

#### Définitions générales : Catégories IV et V

Catégorie IV - Gouvernant(e), Intendant(e), Responsable de Service			
Type d'activités	Autonomie	Responsabilité	Niveau de connaissances
- Responsabilité d'activités qui peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder les problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives, et dont l'exécution, tant par la nature du problème que pour sa résolution, nécessite d'entrer en relation avec d'autres personnels et différents tiers - Doit mettre en œuvre des méthodes, procédés et moyens d'après les directives reçues, mais avec initiative en vue des objectifs à atteindre	- Instructions de caractère général, fixant le cadre d'activités, les conditions d'organisation et l'objectif à atteindre - Contrôle par le directeur de l'établissement lui-même, avec possibilité de recours vers ce dernier en cas de difficultés	- Organisation de son travail dans le cadre fixé, avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes - Larges responsabilités dans les fonctions confiées avec encadrement des personnes qui dépendent de lui	- Niveau IV a de l'Education Nationale : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.)

A partir d'objectifs et d'un programme d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'agent de maîtrise est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'autres agents de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner des instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Catégorie V - Gouvernant(e) Général(e), Intendant(e) Général(e), Responsable de Services			
Type d'activités	Autonomie	Responsabilité	Niveau de connaissances
- Responsabilité d'activités diversifiées et coordination avec la maîtrise de données et de contraintes d'ordre à la fois technique, commerciale, administrative, et dont l'exécution, tant par la nature du problème que pour sa résolution, nécessite d'entrer en relation avec d'autres personnels et différents tiers - Organisation du programme de travail d'après les directives reçues et les objectifs à atteindre	- Directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens - Contrôle par le directeur de l'établissement lui-même, avec possibilité de recours vers ce dernier en cas de difficultés	- Larges responsabilités dans les fonctions confiées : • Encadrement du personnel avec animation professionnelle des personnes qui dépendent de lui ; • Représentation de la direction vis-à-vis des clients ou des tiers.	- Niveau III de l'éducation nationale : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de 1er cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil de nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

### **C - Les cadres**

La définition et le statut des cadres sont ceux de l'avenant « Ingénieurs, cadres et assimilés » de l'accord interprofessionnel territorial.

Cependant, compte tenu des établissements existants à la date de signature du présent avenant, ce statut est celui des dirigeants d'établissements qui accueillent des personnes âgées. Ils sont souvent, en même temps, les propriétaires de l'entreprise.

Ils sont régis par des contrats particuliers et ils ne relèvent pas, de ce fait, du présent avenant.

## CHAPITRE V - REMUNERATIONS

### Article 15 : Rémunération mensuelle

Modifié par arrêté n° 2000-607/GNC du 06-04-2000 - art. 1 - JONC n° 7452 du 18-04-2000 p. 1626  
 Modifié par arrêté n° 2001-1443/GNC du 31-05-2001 - art. 1 - JONC n° 7551 du 12-06-2001 p. 2765  
 Modifié par arrêté n° 2002-897/GNC du 28-03-2002 - art. 1 - JONC n° 7621 du 02-04-2002 p. 1694  
 Modifié par arrêté n° 2003-193/GNC du 06-02-2003 - art. 1 - JONC n° 7687 du 11-02-2003 p. 664  
 Modifié par arrêté n° 2004-395/GNC du 26-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7767 du 02-03-2004 p. 970  
 Modifié par arrêté n° 2005-1699/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4180  
 Modifié par arrêté n° 2006-1903/GNC du 18-05-2006 - art. 1 - JONC n° 7953 du 23-05-2006 p. 3394  
 Modifié par arrêté n° 2007-509/GNC du 08-02-2007 - art. 1 - JONC n° 8028 du 13-02-2007 p. 1135  
 Modifié par arrêté n° 2007-6025/GNC du 28-12-2007 - art. 1 - JONC n° 8148 du 28-12-2007 p. 9304  
 Modifié par arrêté n° 2009-793/GNC du 17-02-2009 - art. 1 - JONC n° 8295 du 26-02-2009 p. 1417  
 Modifié par arrêté n° 2010-1775/GNC du 20-04-2010 - art. 1 - JONC n° 8471 du 29-04-2010 p. 3875  
 Modifié par arrêté n° 2011-819/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3361  
 Modifié par arrêté n° 2012-1137/GNC du 15-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8786 du 22-05-2012 p. 3666  
 Modifié par arrêté n° 2013-953/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 24-04-2013 p. 3563  
 Modifié par arrêté n° 2014-1819/GNC du 22-07-2014 - art. 1 - JONC n° 9054 du 29-07-2014 p. 6642  
 Modifié par arrêté n° 2015-231/GNC du 24-02-2015 - art. 1 - JONC n° 9131 du 05-03-2015 p. 1861  
 Modifié par arrêté n° 2016-715/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2825  
 Modifié par arrêté n° 2017-85/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1520  
 Modifié par arrêté n° 2018-441/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2627  
 Modifié par arrêté n° 2019-107/GNC du 15-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9677 du 17-01-2019 p. 567

❶ A chaque catégorie et échelon de la grille de classification est affecté un indice qui sert à la détermination des salaires garantis minimaux.

Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques	
Catégories	Montants en XPF
I	157 720
II. 1	160 538
II. 2	162 402
III. 1	166 226
III. 2	174 426
IV	206 625
V	242 949

Rappel : il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

N.B. : Notion de calcul sur la valeur du point en fonction des indices hiérarchiques supprimée à compter du 1er janvier 2006 par [avenant n° 1-F du 9 décembre 2005](#).

#### ❷ Mensualisation - Taux horaire :

La rémunération mensuelle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

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

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

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

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

Elle n'est pas applicable au personnel occasionnel visé au 6ème alinéa de l'article 6 du présent avenant.

N.B. : Notion de calcul sur la valeur du point en fonction des indices hiérarchique supprimée à compter du 1er janvier 2006 par [avenant n° 1-F du 9 décembre 2005](#).

### Article 16 : Prime d'ancienneté

Les travailleurs des catégories I à V percevront une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base mensuel de la catégorie professionnelle suivant les taux ci-dessous :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 15 %.

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

### Article 17 : Gratification annuelle

Les agents des catégories I à VI percevront une gratification annuelle dont la forme, le mode de calcul, de répartition, ainsi que la période de versement seront déterminés au sein de chaque entreprise.

Pour les cadres, cette prime pourra être forfaitaire et intégrée au salaire mensuel.

[www.dtenc.gouv.nc](http://www.dtenc.gouv.nc)

## CHAPITRE VI - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 18 : Maladie et accident non professionnel

#### **A - Personnel sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée supérieure à six mois**

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 la CAFAT.

2) Indemnisation :

2.1 - Délai de carence avant indemnisation :

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

- 1er jour pour la première absence ;
- 5ème jour à partir de la deuxième absence, l'absence s'appréciant à chaque fois sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

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

2.2 - Taux d'indemnisation :

◆ Pendant 30 jours, les salariés recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnés 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.

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

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

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

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

5) Maladies ou accidents prolongés : La prolongation de l'indisponibilité au-delà d'une période de six mois peut entraîner cessation du contrat de travail dans les conditions de l'article 76 bis de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

#### **B - Personnel sous contrat à durée déterminée inférieure ou égale à six mois**

Les taux et les temps d'indemnisation sont les suivants :

- Pendant un jour par semaine de contrat, dans la limite de 15 jours, en fonction de la durée du contrat, les salariés recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 15 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

- S'il n'y a pas eu d'absence sur la période antérieure au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 100 % pour la durée de l'arrêt dans la limite de 15 jours.

[www.dte.nc](http://www.dte.nc)

## CHAPITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 19 : Dépôt - Signature - Extension

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions de l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1), auprès de l'Inspection du Travail et au secrétariat-greffe du Tribunal du Travail.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, au sens de l'article 9 de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (2), ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant.

Les parties signataires en demandent l'extension au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (3).

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, seules les organisations professionnelles et syndicales signataires ou adhérentes qui s'inscrivent dans le champ d'application de l'article 1er sont habilitées à négocier, modifier et signer toute nouvelle disposition de cet avenant.

*N.B. : (1) Cf. Articles [Lp. 332-5](#), [Lp. 334-1](#), [R. 334-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#) - (2) Cf. Article [Lp. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#) - (3) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).*

Fait à Nouméa, le 21 décembre 1999

#### Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de NC (F.P.N.C.)
- Union des Hôtels Touristiques de NC (U.H.T.N.C.) actuellement appelée Association des Hôtels de N-C (A.H.N.C.)
- Association des Chaînes Hôtelières Internationales de Nouvelle-Calédonie (A.C.H.I.N.C.)
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées
- Syndicat des Restaurateurs

#### Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de Nouvelle-Calédonie (F.C.C.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

# « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES »

## STRUCTURE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES »

MODIFIE PAR [ARRETE N° 2019-107/GNC DU 15-01-2019](#) - ART. 1 - JONC N° 9677 DU 17-01-2019 P. 567

LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA REMUNERATION  
NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE REMUNERATION INFERIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR  
(AU 1ER OCTOBRE 2018 LE MONTANT DU SMG EST DE 926,44 FRANCS CFP BRUT/HORAIRE  
ET DE 156 568 XPF BRUT MENSUEL POUR 169 HEURES DE TRAVAIL)

**SMG : ARRETE N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 - JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005**

AVENANT SALARIAL N° **1-S DU 29 NOVEMBRE 2018**  
ETENDU PAR ARRETE N° **2019-107/GNC DU 15-01-2019**  
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° **9677 DU 17-01-2019 P. 567**  
VALEUR DU POINT EN XPF /  
A COMPTER DU **1ER JANVIER 2019**

### STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

CATEGORIES	MONTANTS EN XPF
I	157 720
II. 1	160 538
II. 2	162 402
III. 1	166 226
III. 2	174 426
IV	206 625
V	242 949

## ARRETES D'EXTENSION

### **ARRETE N° 2001-1443/GNC DU 31 MAI 2001 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-A DU 4 AVRIL 2001 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES » REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

#### Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1-A du 4 avril 2001](#) des établissements accueillant des personnes âgées, régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires conclu le 21 décembre 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

#### Article 2

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

#### Article 3

Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie

**AVENANT N° 1-A DU 4 AVRIL 2001 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGÉES » RÉGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

↳ **640 F.CFP à compter du 1er avril 2001.**

**Article 2**

L'indice hiérarchique de la catégorie I est fixé à 140 à compter du 1er avril 2001.

Fait à Nouméa, le 4 avril 2001

**Représentants des employeurs**

- Fédération Patronale de NC (F.P.N.C.)
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

**Représentants des salariés**

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union Territoriale Confédération Française de l'encadrement de NC (UT CFE CGC)

**ARRETE N° 2002-897/GNC DU 28 MARS 2002 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-B DU 11 JANVIER 2002 DES  
« ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES » REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL  
DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION  
ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-B du 11 janvier 2002](#) des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires conclu le 21 décembre 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT N° 1-B DU 11 JANVIER 2002 DES « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES » REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

↳ **645 F.CFP à compter du 1er janvier 2002.**

**Article 2**

Les indices hiérarchiques suivants sont modifiées, à compter du 1er janvier 2002, comme suit :

- **Catégorie I : 150 ;**
- **Catégorie II : Echelon 1 : 157.**

**Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2002 sous réserve de son extension par le Gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

*N.B. : (1) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).*

*Rappel : il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).*

Fait à Nouméa, le 11 janvier 2002

**Représentants des employeurs**

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

**Représentants des salariés**

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union Territoriale Confédération Française de l'encadrement de NC (UT CFE CGC)

**ARRETE N° 2003-193/GNC DU 6 FEVRIER 2003 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-C DU 28 NOVEMBRE 2002  
DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL  
DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION  
ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-C du 28 novembre 2002](#) des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires conclu le 21 décembre 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT N° 1-C DU 28 NOVEMBRE 2002 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

### Article 1

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

↳ **654 F.CFP à compter du 1er janvier 2003.**

### Article 2

Les indices hiérarchiques suivants sont modifiés, à compter du 1er janvier 2003 comme suit :

- **Catégorie I : 155 ;**
- **Catégorie II : Echelon 1 : 160.**

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas modifier les indices hiérarchiques lors des prochaines négociations.

### Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2003 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

*N.B. : (1) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).*

Fait à Nouméa, le 28 Novembre 2002

#### Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

#### Représentants des salariés

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (U.S.T.K.E.)
- Union Territoriale Confédération Française de l'encadrement de NC (UT CFE CGC)

**ARRETE N° 2004-395/GNC DU 26 FEVRIER 2004 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-D DU 6 NOVEMBRE 2003  
DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL  
DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION  
ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-D du 6 novembre 2003](#) des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires signé le 21 décembre 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT N° 1-D DU 6 NOVEMBRE 2003 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

### Article 1

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

↳ **661 F.CFP à compter du 1er janvier 2004.**

### Article 2

Les signataires s'engagent à se réunir dans les mois à venir pour travailler sur l'ensemble de la grille.

### Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2004 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

*N.B. : (1) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).*

*Rappel : il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).*

Fait à Nouméa, le 6 novembre 2003

#### Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

#### Représentants des salariés

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (U.S.T.K.E.)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union Territoriale Confédération Française de l'encadrement de NC (UT CFE CGC)

**ARRETE N° 2005-1699/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-E DU 19 JANVIER 2005 DES « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES », REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 1-E du 19 janvier 2005](#) des établissements accueillant des personnes âgées, régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires signé le 21 décembre 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-E DU 19 JANVIER 2005 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGÉES »,  
REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET  
AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

#### Article 1

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

↳ **667 F.CFP à compter du 1er février 2005.**

#### Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques, à compter du 1er février 2005, comme suit :

- **Catégorie I : 1er échelon : 110 000 F.CFP ;**
- **Catégorie II : 1er échelon : 167.**

#### Article 3

Les signataires s'engagent à se réunir courant juillet 2005 pour travailler sur l'ensemble de la grille.

#### Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er février 2005 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

N.B. : (1) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 19 janvier 2005

#### Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

#### Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

**ARRETE N° 2006-1903/GNC DU 18 MAI 2006 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-F DU 9 DECEMBRE 2005 DES  
ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE  
TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-F des établissements accueillants des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires signé le 9 décembre 2005](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT N° 1-F DU 9 DECEMBRE 2005 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1, régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999, les parties signataires sont convenues de supprimer la notion de calcul sur la valeur du point en fonction des indices hiérarchiques. En conséquence, le relèvement de la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie est fixé comme suit à compter du 1er janvier 2006 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	115 000
II. 1	117 400
II. 2	119 800
III. 1	128 100
III. 2	141 440
IV	168 240
V	201 840

*SMG au 1er janvier 2006*

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2006 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1). Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

*N.B. : (1) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).*

Fait à Nouméa, le 9 décembre 2005

**Représentants des employeurs**

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

**Représentants des salariés**

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union Territoriale Force Ouvrière (CGTFO)

**ARRETE N° 2007-509/GNC DU 8 FEVRIER 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-G DU 24 NOVEMBRE 2006  
DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL  
DE LA BRANCHE « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-G des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche «hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires» signé le 24 novembre 2006](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT N° 1-G DU 24 NOVEMBRE 2006 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er janvier 2007 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	120 000
II. 1	122 000
II. 2	124 400
III. 1	133 000
III. 2	143 700
IV	170 900
V	204 000

*SMG au 1er janvier 2007*

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2007 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

*N.B. : (1) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).*

Fait à Nouméa, le 24 novembre 2006

**Représentants des employeurs**

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

**Représentants des salariés**

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGTFO)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)

**ARRETE N° 2007-6025GNC DU 28 DECEMBRE 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-H DU 8 NOVEMBRE 2007 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

#### Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 1-H des établissements accueillant des personnes âgées, régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » signé le 8 novembre 2007](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

#### Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

#### Article 3

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

**AVENANT N° 1-H DU 8 NOVEMBRE 2007 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1, régi par l'accord professionnel de travail des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter de 1er janvier 2008 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	SMG
II. 1	124 690
II. 2	127 140
III. 1	135 930
III. 2	146 870
IV	174 660
V	208 490

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2008 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

N.B. : (1) Cf. Article [Lp. 334-12](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 8 novembre 2007

**Représentants des employeurs**

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées

**Représentants des salariés**

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGTFO)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)

**ARRETE N° 2009-793/GNC DU 17 FEVRIER 2009 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-I DU 15 DECEMBRE 2008  
DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL  
DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-I des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 15 décembre 2008](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

**Article 3**

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

**AVENANT N° 1-I DU 15 DECEMBRE 2008 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'article 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 12 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er janvier 2009 :

Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques	
Catégories	Montants en XPF
I	SMG
II. 1	128 500
II. 2	131 000
III. 1	140 000
III. 2	150 500
IV	179 000
V	213 500

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2009 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivant du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 15 décembre 2008

**Représentants des employeurs**

- MEDEF NC
- Syndicat des Etablissements d'Accueil des Personnes Agées
- CG PME

**Représentants des salariés**

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGTFO)

**ARRETE N° 2010-1775/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-J DU 22 FEVRIER 2010  
DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL  
DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

#### Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1-J à la convention collective des établissements accueillant des personnes âgées, régi par l'avenant professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires signée le 22 février 2010](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

#### Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

#### Article 3

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

**AVENANT N° 1-J DU 22 FEVRIER 2010 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR  
L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er mars 2010 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	132 000
II. 1	134 283
II. 2	136 895
III. 1	146 300
III. 2	157 273
IV	187 055
V	223 108

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2010 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivant du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 22 février 2010

**Représentants des employeurs**

- MEDEF NC
- UPA
- CGPME
- SEAPA

**Représentants des salariés**

- CO.GE.TRA/USS-NC
- UCFE CGC

**ARRETE N° 2011-819/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-K DU 4 FEVRIER 2011 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-K « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 4 février 2011](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

**Article 3**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-K DU 4 FEVRIER 2011 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er février 2011 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	140 000
II. 1	141 671
II. 2	144 428
III. 1	154 350
III. 2	165 926
IV	196 500
V	232 000

**Article 2**

Les parties conviennent de se rencontrer dès la signature de l'accord interprofessionnel sur la compétitivité et la productivité, et au plus tard le 30 septembre 2011. Cette clause de rendez-vous a pour objet de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la compétitivité et la productivité dans la branche concernée.

**Article 3**

Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2011 pour mettre en place une convention collective « Etablissements accueillant des personnes âgées » en lieu et place de l'avenant n° 1 à l'accord professionnel « HBCR ».

**Article 4**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2011 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivant du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 4 février 2011

**Représentants des employeurs**

- MEDEF NC
- UPA
- CG PME
- SEAPA

**Représentants des salariés**

- CGT-FO
- CSTNC
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC
- USSNC

**ARRETE N° 2012-1137/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-L DU 23 FEVRIER 2012 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-L « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 23 février 2012](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

**Article 3**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-L DU 23 FEVRIER 2012 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er février 2012 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	150 000
II. 1	152 000
II. 2	155 000
III. 1	157 000
III. 2	167 000
IV	199 000
V	235 000

**Article 2**

Les parties s'engagent à se voir au cours du dernier trimestre 2012 pour entamer les négociations salariales de l'année 2013.

**Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2012 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 23 février 2012

**Représentants des employeurs**

- UPA
- CG PME
- SEAPA

**Représentants des salariés**

- CGT-FO
- CSTNC
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

**ARRETE N° 2013-953/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-M DU 19 DECEMBRE 2012 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-M « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 19 décembre 2012](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2 :**

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

**Article 3 :**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-M DU 19 DECEMBRE 2012 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES  
REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET  
AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er janvier 2013 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	152 500
II. 1	155 000
II. 2	157 000
III. 1	161 000
III. 2	169 000
IV	201 000
V	237 000

**Article 2**

Les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre 2013 pour entamer les négociations salariales de l'année 2014.

**Article 3**

Les parties s'engagent à se rencontrer au cours du premier semestre 2013 pour discuter de l'évolution de la convention collective (avenant 1 relatif aux établissements accueillant des personnes âgées) et des problèmes relatifs à la formation professionnelle dans ce secteur.

**Article 4**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2013 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 19 décembre 2012

**Représentants des employeurs**

- UPA
- MEDEF-NC
- SEAPA
- La Cordyline
- Petites Sœurs de Pauvres

**Représentants des salariés**

- CSTC-FO
- USTKE
- UT-CFE-CGC

**ARRETE N° 2014-1819/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-N DU 11 AVRIL 2014  
DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNE AGEES REGIS PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL  
DE LA BRANCHE « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° N-1 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 11 avril 2014](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

**Article 3**

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

**AVENANT N° 1-N DU 11 AVRIL 2014 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNE AGEES REGIS PAR L'AVENANT  
N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES  
ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er avril 2014 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	154 000
II. 1	156 600
II. 2	158 600
III. 1	162 600
III. 2	170 700
IV	202 400
V	238 400

**Article 2**

Les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre 2014 pour entamer les négociations salariales de l'année 2015.

**Article 3**

Les parties s'engagent à se rencontrer au cours de second semestre 2014 pour discuter de l'évolution de la convention collective (avenant 1 relatif aux établissements accueillant des personnes âgées) et des problèmes relatifs à la formation professionnelle dans ce secteur.

**Article 4**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2014 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 11 avril 2014

**Représentants des employeurs**

- UPA
- MEDEF-NC
- SEAPA
- La Cordyline
- Petites Sœurs de Pauvres
- CGPME

**Représentants des salariés**

- CSTC-FO
- USTKE
- UT-CFE-CGC

**ARRETE N° 2015-231/GNC DU 24 FEVRIER 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-O DU 10 DECEMBRE 2014 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-O « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 10 décembre 2014](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

**Article 3**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-O DU 10 DECEMBRE 2014 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES  
REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET  
AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit, à compter du 1er janvier 2015 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	155 500
II. 1	158 200
II. 2	160 250
III. 1	164 200
III. 2	172 400
IV	204 400
V	240 700

**Article 2**

Les parties signataires s'engagent à faire avancer les travaux sur l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, dans le cadre d'une mise à jour de la convention collective. Elles conviennent de se revoir au cours du second trimestre afin de faire un point sur les discussions avec les différentes institutions.

**Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 10 décembre 2014

**Représentants des employeurs**

- MEDEF-NC
- Syndicat des Ets d'accueil des personnes âgées
- CGPME

**Représentants des salariés**

- CSTC-FO
- USTKE
- FCCNC

**ARRETE N° 2016-715/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-P DU 12 NOVEMBRE 2015 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-P « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 12 novembre 2015](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à dater 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.

**AVENANT SALARIAL N° 1-P DU 12 NOVEMBRE 2015 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES  
REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET  
AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit, à compter du 1er janvier 2016 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	156 300
II. 1	159 000
II. 2	160 900
III. 1	164 700
III. 2	172 900
IV	204 900
V	241 000

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2016 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 12 novembre 2015

**Représentants des employeurs**

- MEDEF-NC
- Syndicat des Ets d'accueil des personnes âgées
- CGPME
- UPA

**Représentants des salariés**

- CSTC-FO
- FCCNC
- USTKE
- UT CFE CGC

**ARRETE N° 2017-85/GNC DU 10 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-Q DU 14 NOVEMBRE 2016 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-Q « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 14 novembre 2016](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-Q DU 14 NOVEMBRE 2016 « DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES  
REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET  
AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er janvier 2017 :

Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques A compter du 1er janvier 2017	
Catégories	Montants en XPF
I	156 700
II. 1	159 500
II. 2	161 400
III. 1	165 200
III. 2	173 350
IV	205 350
V	241 450

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2017 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 14 novembre 2016

**Représentants des employeurs**

- MEDEF-NC
- MEDEF-NC / FEAPA
- CGPME

**Représentants des salariés**

- COGETRA
- CSTC-FO
- CSTNC
- FCCNC
- USOENC

**ARRETE N° 2018-441/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-R DU 9 JANVIER 2018 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-R des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » signé le 9 janvier 2018](#) sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

**Article 3**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-R DU 9 JANVIER 2018 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er janvier 2018 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques</b>	
<b>A compter du 1er janvier 2018</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	157 092
II. 1	159 899
II. 2	161 804
III. 1	165 613
III. 2	173 783
IV	205 863
V	242 054

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) à [Lp. 334-15](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 9 janvier 2018

**Représentants des employeurs**

- CPME-NC
- CPME-NC / FEAPA
- MEDEF-NC

**Représentants des salariés**

- COGETRA
- CSTC-FO
- USTKE
- UT-CFE-CGC

**ARRETE N° 2019-107/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-S DU 29 NOVEMBRE 2018 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Les dispositions de l'[avenant n° 1-S des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 29 novembre 2018](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**AVENANT SALARIAL N° 1-S DU 29 NOVEMBRE 2018 DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI  
PAR L'AVENANT N° 1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET  
AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

**Article 1**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 9 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie comme suit à compter du 1er janvier 2019 :

<b>Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques A compter du 1er janvier 2019</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Montants en XPF</b>
I	157 720
II. 1	160 538
II. 2	162 402
III. 1	166 226
III. 2	174 426
IV	206 625
V	242 949

**Article 2**

Les parties conviennent de se revoir courant du 1er trimestre 2019 pour entamer des travaux sur une modernisation de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements assimilés.

**Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019 et les parties demandent l'extension du présent accord par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) à [Lp. 334-15](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 29 novembre 2018

**Représentants des employeurs**

- CPME-NC
- CPME-NC / FEAPA

**Représentants des salariés**

- CSTC-FO
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC