



AVERTISSEMENT

AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMISÉE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITÉS QUI ONT ÉTÉ CRÉÉES AU SEIN DU PRÉSENT DOCUMENT,

ET

COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIÉES NOTAMMENT À VOTRE SYSTÈME D'EXPLOITATION ET À LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,

NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT À TÉLÉCHARGER ET DONC À ENREGISTRER CE DERNIER.

BONNE LECTURE !

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



Travail et emploi
GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Coiffure



Année 2022

**Immeuble «Le Plexus» - 3^{ème} étage - 63 rue Fernand Forest - Ducos - Nouméa
BP M2, 98849 Nouméa Cedex - Téléphone : 27.55.72 - www.dtenc.gouv.nc**

CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE « COIFFURE »

ARRÊTÉ N° 3679-T DU 19 AVRIL 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA COIFFURE DU 4 MAI 1987	8
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	9
Article 1 : Champ d'application	9
Article 2 : Durée	9
Article 3 : Révision	9
Article 4 : Dénonciation	9
Article 5 : Interprétation de la convention collective	9
Article 6 : Avantages acquis	9
Article 6 bis : Généralisation de la complémentaire santé	10
CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL	11
Article 7	11
Article 8	11
Article 9	11
Article 10 : Sections syndicales	11
Article 11	11
Article 12 : Délégués syndicaux	11
Article 13	11
Article 14 : Affichage syndical	11
Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical	12
Article 16 : Congé de formation syndicale	12
CHAPITRE III - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	13
Article 17	13
Article 18	13
Article 19	13
Article 20 : Nombre de délégués	13
Article 21 : Élections	13
Article 22 : Fonctionnement	13
Article 23 : Licenciement des délégués du personnel	14
CHAPITRE IV - COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT	15
Article 24	15
Article 25	15
Article 26	15
CHAPITRE V - PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS	16
Article 27	16
Article 28 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise	16
Article 29	16
Article 30	16
Article 31	16
Article 32	16
Article 33	16
CHAPITRE VI - CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION	17
Article 34 : Ouvriers de la coiffure	17
Article 35 : Calcul du salaire mensuel	18
Article 36 : Primes	19
Article 37 : Paiement au mois	19
CHAPITRE VII - RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL	20
Article 38 : Période d'essai	20
Article 39 : Embauchage	20
Article 40 : Travailleurs à temps partiel	20
Article 41 : Régime des extra	20
Article 42 : Durée du travail - (exclu de l'extension par arrêté n° 5241-T du 30-07-1991 - art. 1)	20
Article 43 : Heures supplémentaires - (exclu de l'extension par arrêté n° 5241-T du 30-07-1991 - art. 1)	20
Article 44 : Bulletin de paie	21
Article 45 : Égalité de traitement entre les salariés de deux sexes	21
Article 46 : Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers	21
Article 47 : Travail des femmes et des jeunes	21
Article 48 : Apprentissage	21
Article 49 : Emploi des handicapés	21
Article 50 : Formation professionnelle et permanente	21
Article 50 bis : Entretien annuel d'évaluation	21
CHAPITRE VIII - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	23
I - Les congés payés	23
Article 51 : Droit à congé payé	23
Article 52 : Congés particuliers	23
Article 53 : Année de référence - Travail effectif	23
Article 54 : Période légale des congés payés	24
Article 55 : Indemnité de congé payé	24
Article 56 : Incidence d'un jour férié	25
Article 57 : Maladie pendant les congés	25
Article 58	25
II - Jours fériés	25
Article 59	25
Article 60 : Maladie - Accidents non professionnels	26
Article 61 : Accidents du travail et maladies professionnelles	27

Article 62 : Départ au service national actif	27
Article 63 : Congés familiaux.....	27
Article 64 : Autorisations d'absences.....	28
CHAPITRE IX - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	29
Article 65.....	29
CHAPITRE X - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	30
Article 66 : Contrat à durée indéterminée	30
Article 67 : Préavis réciproque	30
Article 67 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique.....	30
Article 68 : Indemnité de licenciement.....	30
Article 69 : Départ en retraite	30
Article 70 : Certificat de travail.....	30
Article 71.....	31
Article 72.....	31
Article 73.....	31
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2019.....	32
ANNEXES	34
ARRÊTÉ N° 5241-T DU 30 JUILLET 1991 MODIFIANT L'ARRÊTÉ N° 3679-T DU 19 AVRIL 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA COIFFURE DU 4 MAI 1987	34
ARRÊTÉ N° 4199-T DU 28 OCTOBRE 1993 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 23 AOÛT 1993 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE.....	35
ARRÊTÉ N° 3413-T DU 24 AOÛT 1995 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 22 JUIN 1995 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE.....	37
ARRÊTÉ N° 65-T DU 9 JANVIER 1997 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 12 NOVEMBRE 1996 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE.....	39
ARRÊTÉ N° 1961-T DU 9 AVRIL 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 2 MARS 1999 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE.....	41
ARRÊTÉ N° 2001-119/GNC DU 18 JANVIER 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 15 SEPTEMBRE 2000 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE.....	43
ARRÊTÉ N° 2003-191/GNC DU 6 FÉVRIER 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 29 OCTOBRE 2002 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	45
ARRÊTÉ N° 2005-623/GNC DU 24 MARS 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 10 AOÛT 2004 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	47
ARRÊTÉ N° 2005-1703/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 7 MARS 2005 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)	49
ARRÊTÉ N° 2006-2107/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 13 MARS 2006 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE ».....	51
ARRÊTÉ N° 2007-3077/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 19 FÉVRIER 2007 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BRANCHE COIFFURE.....	53
ARRÊTÉ N° 2008-97/GNC DU 3 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 2007 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE ».....	55
ARRÊTÉ N° 2009-3051/GNC DU 7 JUILLET 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 11 MARS 2009 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »	57
ARRÊTÉ N° 2010-1777/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 1ER MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	59
ARRÊTÉ N° 2011-827/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 14 DU 17 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	62
ARRÊTÉ N° 2012-1493/GNC DU 26 JUIN 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 15 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	64
ARRÊTÉ N° 2013-963/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 16 DU 7 JANVIER 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	66
ARRÊTÉ N° 2014-1815/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 6 MARS 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	68
ARRÊTÉ N° 2015-619/GNC DU 21 AVRIL 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 18 DU 12 JANVIER 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	70
ARRÊTÉ N° 2016-719/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 19 DU 18 JANVIER 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	72
ARRÊTÉ N° 2017-391/GNC DU 14 FÉVRIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 20 DU 9 JANVIER 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE » DU 4 MAI 1987	74
ARRÊTÉ N° 2018-455/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 21 DU 15 JANVIER 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	76
ARRÊTÉ N° 2019-493/GNC DU 5 MARS 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 22 DU 7 JANVIER 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »	78
AVENANT NON ÉTENDU N° 23 DU 11 JANVIER 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 24 DU 25 NOVEMBRE 2021.....	80
ARRÊTÉ N° 2022-1125/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 24 DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE ».....	82

www.dte.nc

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la Convention Collective de la Coiffure du 4 mai 1987 (p. 1294).	1	6768	30-04-1991	1294	Voir...	Convention Collective de la Coiffure du 4 mai 1987
Arrêté n° 5241-T du 30 juillet 1991 modifiant l'arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la convention collective de la coiffure du 4 mai 1987 (p. 2283).	1	6788	13-08-1991	2283	Voir...	Convention Collective de la Coiffure du 4 mai 1987 - Ajout
Arrêté n° 4199-T du 28 octobre 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 23 août 1993 à la convention collective territoriale de la coiffure (p. 3568).	1	6951	9-11-1993	3568	Voir...	Avenant n° 1 du 23 août 1993
Arrêté n° 3413-T du 24 août 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 22 juin 1995 à la convention collective territoriale de la coiffure (p. 2678).	1	7093	12-09-1995	2678	Voir...	Avenant n° 2 du 22 juin 1995
Arrêté n° 65-T du 9 janvier 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 12 novembre 1996 à la convention collective territoriale de la coiffure (p. 123).	1	7198	21-01-1997	123	Voir...	Avenant n° 3 du 12 novembre 1996
Arrêté n° 1961-T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 2 mars 1999 à la convention collective territoriale de la coiffure (p. 1705).	1	7371	27-04-1999	1705	Voir...	Avenant n° 4 du 2 mars 1999
Arrêté n° 2001-119/GNC du 18 janvier 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 15 septembre 2000 à la convention collective territoriale de la coiffure (p. 596).	1	7524	30-01-2001	596	Voir...	Avenant n° 5 du 15 septembre 2000
Arrêté n° 2003-191/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 du 29 octobre 2002 à la convention collective territoriale de la coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 663).	1	7687	11-02-2003	663	Voir...	Avenant salarial n° 6 du 29 octobre 2002
Arrêté n° 2005-623/GNC du 24 mars 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 du 10 août 2004 à la convention collective territoriale de la coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 1676).	1	7855	29-03-2005	1676	Voir...	Avenant salarial n° 7 du 10 août 2004
Arrêté n° 2005-1703/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 7 mars 2005 à la convention collective territoriale de la "Coiffure" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 4181).	1	7877	12-07-2005	4181	Voir...	Avenant salarial n° 8 du 7 mars 2005
Arrêté n° 2006-2107/GNC du 1er juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 13 mars 2006 à la convention collective territoriale de la "coiffure" (p. 3561).	1	7956	6-06-2006	3561	Voir...	Avenant n° 9 du 13 mars 2006
Arrêté n° 2007-3077/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 19 février 2007 à la convention collective territoriale de la branche coiffure (p. 4205).	1	8073	5-07-2007	4205	Voir...	Avenant n° 10 du 19 février 2007
Arrêté n° 2008-97/GNC du 3 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 3 décembre 2007 à la convention collective territoriale de la "coiffure" (p. 138).	1	8152	3-01-2008	138	Voir...	Avenant n° 11 du 3 décembre 2007
Arrêté n° 2009-3051/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 11 mars 2009 à la convention collective territoriale de la "Coiffure" (p. 5878).	1	8346	16-07-2009	5878	Voir...	Avenant n° 12 du 11 mars 2009
Arrêté n° 2010-1777/GNC du 20 avril 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 1er mars 2010 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » (p. 3875).	1	8471	29-04-2010	3875	Voir...	Avenant n° 13 du 1er mars 2010
Arrêté n° 2011-827/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 14 à l'accord professionnel de la branche «coiffure» (p. 3363).	1	8639	28-04-2011	3363	Voir...	Avenant salarial n° 14 du 17 janvier 2011
Arrêté n° 2012-1493/GNC du 26 juin 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » (p. 4825).	1	8800	5-07-2012	4825	Voir...	Avenant salarial n° 15 du 16 février 2012
Arrêté n° 2013-963/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 du 7 janvier 2013 à l'accord professionnel de la branche «coiffure» (p. 3565).	1	8899	25-04-2013	3565	Voir...	Avenant salarial n° 16 du 7 janvier 2013
Arrêté n° 2014-1815/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 6 mars 2014 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » (p. 6641).	1	9054	29-07-2014	6641	Voir...	Avenant salarial n° 17 du 6 mars 2014

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 2015-619/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 12 janvier 2015 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » (p. 3504).	1	9150	30-04-2015	3504	Voir...	Avenant salarial n° 18 du 12 janvier 2015
Arrêté n° 2016-719/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 18 janvier 2016 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » (p. 2826).	1	9264	14-04-2016	2826	Voir...	Avenant salarial n° 19 du 18 janvier 2016
Arrêté n° 2017-391/GNC du 14 février 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 20 du 9 janvier 2017 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » du 4 mai 1987 (p. 2720).	1	9379	23-02-2017	2720	Voir...	Avenant salarial n° 20 du 9 janvier 2017
Arrêté n° 2018-455/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 21 du 15 janvier 2018 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » (p. 2630).	1	9522	15-03-2018	2630	Voir...	Avenant salarial n° 21 du 15 janvier 2018
Arrêté n° 2019-493/GNC du 5 mars 2019 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 22 du 7 janvier 2019 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » (p. 3551).	1	9703	14-03-2019	3551	Voir...	Avenant salarial n° 22 du 7 janvier 2019
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 23 du 11 janvier 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annulé et remplacé par l'avenant n° 24 du 25 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1125/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 25 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (p. 9925).	1	10380	10-05-2022	9925	Voir...	Avenant n° 24 du 25 novembre 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annule et remplace l'avenant n° 23 du 11 janvier 2021

ARRÊTÉ N° 3679-T DU 19 AVRIL 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA COIFFURE DU 4 MAI 1987

Article 1

Complété par [arrêté n° 5241-T du 30-07-1991](#) - art. 1 - JONC n° 6788 du 13-08-1991 p. 2283

Les dispositions de la [convention collective de la Coiffure conclues le 4 mai 1987](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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

Article 2

Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

www.dte.nc

CONVENTION COLLECTIVE DE LA COIFFURE

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 : Révision

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

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

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

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

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

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

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

Article 4 : Dénonciation

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

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

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

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

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

Article 5 : Interprétation de la convention collective

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

Composition

La commission est composée de :

- quatre représentants des employeurs ;
- quatre représentants des travailleurs ;

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

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

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

Article 6 : Avantages acquis

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

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

Article 6 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Créé par arrêté n° 2022-1125/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9925

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL

Article 7

Les parties contractantes reconnaissent l'exercice du droit syndical dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises.

Article 8

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

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

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

Article 9

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

Article 10 : Sections syndicales

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

Article 11

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec les chefs d'entreprise.

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

Article 12 : Délégués syndicaux

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

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

Article 13

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

- dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 150 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

Article 14 : Affichage syndical

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

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

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

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

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

Article 15 : Licenciement d'un délégué syndical

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

Article 16 : Congé de formation syndicale

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

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

CHAPITRE III - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 17

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

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

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

Article 18

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application des lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

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

Article 19

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

Article 20 : Nombre de délégués

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

Article 21 : Élections

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

Article 22 : Fonctionnement

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

Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués

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

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

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

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

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

Local

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

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

Affichage

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

Déplacement

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

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

Article 23 : Licenciement des délégués du personnel

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

www.dte.nc

CHAPITRE IV - COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

Article 24

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

Article 25

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

Article 26

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

www.dte.nc

CHAPITRE V - PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 27

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

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

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

Article 29

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

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

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

- minimum : quatre membres représentant les employeurs, quatre membres représentant les travailleurs ;
- maximum : six membres représentant les employeurs, six membres représentant les travailleurs.

La commission désignera un président chargé d'animer les débats, n'ayant pas voix prépondérante, lors de la première réunion de conciliation de chaque affaire.

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

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

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

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

Article 30

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesures quelconques de sanctions à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait au différend soulevé.

Article 31

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Article 32

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Article 33

En cas d'échec de la procédure de conciliation instituée ci-dessus, les parties s'en remettent aux dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail applicables en Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE VI - CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

Article 34 : Ouvriers de la coiffure

Modifié par arrêté n° 2001-119/GNC du 18-01-2001 - art. 1 - JONC n° 7524 du 30-01-2001 p. 596
 Modifié par arrêté n° 2003-191/GNC du 06-02-2003 - art. 1 - JONC n° 7687 du 11-02-2003 p. 663
 Modifié par arrêté n° 2005-623/GNC du 24-03-2005 - art. 1 - JONC n° 7855 du 29-03-2005 p. 1676
 Modifié par arrêté n° 2005-1703/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4181
 Modifié par arrêté n° 2006-2107/GNC du 01-06-2006 - art. 1 - JONC n° 7956 du 06-06-2006 p. 3561
 Modifié par arrêté n° 2007-3077/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4205
 Modifié par arrêté n° 2008-97/GNC du 03-01-2008 - art. 1 - JONC n° 8152 du 03-01-2008 p. 138
 Modifié par arrêté n° 2009-3051/GNC du 07-07-2009 - art. 1 - JONC n° 8346 du 16-07-2009 p. 5878
 Modifié par arrêté n° 2010-1777/GNC du 20-04-2010 - art. 1 - JONC n° 8471 du 29-04-2010 p. 3875
 Modifié par arrêté n° 2011-827/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3363
 Modifié par arrêté n° 2012-1493/GNC du 26-06-2012 - art. 1 - JONC n° 8800 du 05-07-2012 p. 4825
 Modifié par arrêté n° 2013-963/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3565

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

DÉFINITION DES EMPLOIS

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

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

- 1ère catégorie (échelons 1 et 2) :

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

- 1ère catégorie (échelon 3) :

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

- 2ème catégorie :

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

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

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

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

ÉCHELLES HIÉRARCHIQUES

1ère catégorie : Hiérarchie des emplois techniques	
1er échelon : Assistant, Assistante, sans qualification	162
2ème échelon : Assistant, assistante, titulaire du CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou de l'E.F.A.A. (examen de fin d'apprentissage artisanal) ou ayant quatre ans d'exercice dans sa spécialité	167
3ème échelon : Assistant, assistante (titulaire ou non du C.A.P. ou de l'E.F.A.A.) ayant sept années d'exercice du métier	172
4ème échelon : Technicien qualifié, coloriste et ou permanentiste, titulaire d'une ou deux mentions complémentaires ou ayant douze années d'exercice du métier	175

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

2ème catégorie : Hiérarchie des emplois de la coiffure	
1er échelon : Débutant sans qualification	162
2ème échelon : Débutant ayant suivi un apprentissage ou une première formation technologique	167
3ème échelon : Ouvrier professionnel titulaire du CAP ou de l'E.F.A.A. ou ayant quatre ans d'exercice de la profession de coiffeur (1)	177
4ème échelon : Ouvrier qualifié ayant sept ans d'exercice de la profession de coiffeur (1)	196
5ème échelon : Ouvrier hautement qualifié titulaire du B.P. (Brevet Professionnel) ou du B.M. (brevet de maîtrise) ou ayant quinze ans d'exercice de la profession de coiffeur (1)	206

Agent de maîtrise

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

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

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

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

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

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

Article 35 : Calcul du salaire mensuel

Modifié par arrêté n° 4199-T du 28-10-1993 - art. 1 - JONC n° 6951 du 09-11-1993 p. 3568
 Modifié par arrêté n° 3413-T du 24-08-1995 - art. 1 - JONC n° 7093 du 12-09-1995 p. 2678
 Modifié par arrêté n° 65-T du 09-01-1997 - art. 1 - JONC n° 7198 du 21-01-1997 p. 123
 Modifié par arrêté n° 1961-T du 09-04-1999 - art. 1 - JONC n° 7371 du 27-04-1999 p. 1705
 Modifié par arrêté n° 2001-119/GNC du 18-01-2001 - art. 1 - JONC n° 7524 du 30-01-2001 p. 596
 Modifié par arrêté n° 2003-191/GNC du 06-02-2003 - art. 1 - JONC n° 7687 du 11-02-2003 p. 663
 Modifié par arrêté n° 2005-623/GNC du 24-03-2005 - art. 1 - JONC n° 7855 du 29-03-2005 p. 1676
 Modifié par arrêté n° 2005-1703/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4181
 Modifié par arrêté n° 2006-2107/GNC du 01-06-2006 - art. 1 - JONC n° 7956 du 06-06-2006 p. 3561
 Modifié par arrêté n° 2007-3077/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4205
 Modifié par arrêté n° 2008-97/GNC du 03-01-2008 - art. 1 - JONC n° 8152 du 03-01-2008 p. 138
 Modifié par arrêté n° 2009-3051/GNC du 07-07-2009 - art. 1 - JONC n° 8346 du 16-07-2009 p. 5878
 Modifié par arrêté n° 2010-1777/GNC du 20-04-2010 - art. 1 - JONC n° 8471 du 29-04-2010 p. 3875
 Modifié par arrêté n° 2011-827/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3363
 Modifié par arrêté n° 2012-1493/GNC du 26-06-2012 - art. 1 - JONC n° 8800 du 05-07-2012 p. 4825
 Modifié par arrêté n° 2013-963/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3565
 Modifié par arrêté n° 2014-1815/GNC du 22-07-2014 - art. 1 - JONC n° 9054 du 29-07-2014 p. 6641
 Modifié par arrêté n° 2015-619/GNC du 21-04-2015 - art. 1 - JONC n° 9150 du 30-04-2015 p. 3504
 Modifié par arrêté n° 2016-719/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2826
 Modifié par arrêté n° 2017-391/GNC du 14-02-2017 - art. 1 - JONC n° 9379 du 23-02-2017 p. 2720
 Modifié par arrêté n° 2018-455/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2630
 Modifié par arrêté n° 2019-493/GNC du 05-03-2019 - art. 1 - JONC n° 9703 du 14-03-2019 p. 3551

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

Coefficient hiérarchique X Prix du point = SALAIRE BRUT MENSUEL

Le prix du point est fixé à 969 F.CFP à compter du 1er janvier 2019

La valeur du point sera renégociable chaque année.

Article 36 : Primes

Une prime d'ancienneté sera attribuée aux salariés de hiérarchie des emplois techniques, et ceux de la coiffure. Elle est calculée dans la base du salaire mensuel défini par l'article 35, au taux de un pour cent (1%) pour chaque année d'ancienneté. La mise en application du présent article se fera à la date de la signature de la convention. L'ancienneté acquise, non rétribuée à ce jour, sera prise en compte jusqu'à concurrence de cinq ans.

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

Article 37 : Paiement au mois

La rémunération des salariés doit être indépendante pour un horaire effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Les rémunérations mensuelles effectives et, éventuellement, minimales, sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire prévu par la présente convention, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois, au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire, en respectant une périodicité de trente jours. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

www.dtenc.gouv.nc

CHAPITRE VII - RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 38 : Période d'essai

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

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

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

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

Article 39 : Embauchage

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

- date d'entrée dans l'entreprise ;
- date d'engagement définitif ;
- emploi exercé et coefficient.

Article 40 : Travailleurs à temps partiel

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

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

La rémunération des salariés à temps partiel doit être, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Article 41 : Régime des extra

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

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

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

Article 42 : Durée du travail - (exclu de l'extension par [arrêté n° 5241-T du 30-07-1991](#) - art. 1)

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

N.B. : cf. [Arrêté n° 3679-T du 19-04-1991](#) - art. 1 - JONC n° 6768 du 30-04-1991 p. 1294.

Durée hebdomadaire du travail

Afin de tenir compte du caractère discontinu de l'activité de coiffeur, le temps de présence hebdomadaire sur les lieux du travail est de quarante-quatre heures (44 h.) pour trente-neuf heures de travail effectif.

La journée de travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogations.

Répartition des horaires de travail

1 - L'horaire de travail est réparti librement par l'employeur sur tous les jours ouvrables.

Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, doit être consulté pour toute modification de l'horaire collectif de travail.

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

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

- du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine ;
- et des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 43 : Heures supplémentaires - (exclu de l'extension par [arrêté n° 5241-T du 30-07-1991](#) - art. 1)

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

- 25% de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;

- 50% de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

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

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué de plein droit est de 130 heures par personne.

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'autorité compétente dans les conditions fixées par les règlements d'application relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

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

N.B. : cf. [Arrêté n° 3679-T du 19-04-1991](#) - art. 1 - JONC n° 6768 du 30-04-1991 p. 1294.

Article 44 : Bulletin de paie

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

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

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

Article 45 : Égalité de traitement entre les salariés de deux sexes

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

Article 46 : Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers

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

Article 47 : Travail des femmes et des jeunes

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

Article 48 : Apprentissage

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

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

Article 49 : Emploi des handicapés

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

Article 50 : Formation professionnelle et permanente

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

Article 50 bis : Entretien annuel d'évaluation

Créé par arrêté n° 2022-1125/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9925

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

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

www.dte.nc

CHAPITRE VIII - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I - Les congés payés

Article 51 : Droit à congé payé

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de « deux jours et demi » ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder « trente » jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article 52 : Congés particuliers

Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. S'ils en réclament le bénéfice, seuls donnent lieu à indemnisation les jours de congé qu'ils ont acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Femmes âgées de moins de 21 ans

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au premier janvier de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Si le congé légal n'excède pas six jours, le congé supplémentaire est réduit à un jour.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au premier janvier de l'année en cours.

Article 53 : Année de référence - Travail effectif

1. L'année de référence ouvrant droit au congé annuel commence le premier janvier.

2. Pour la détermination du droit aux congés payés, sont considérées comme mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail.

3. Cas des nouveaux embauchés : pour les travailleurs embauchés en cours de mois et/ou en cours d'année, le droit à congé est également acquis au terme de l'année de référence en cours au moment de l'embauche et définie au premier alinéa ci-dessus. Il est calculé à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail accompli de date à date à partir de son embauche.

4. L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé. Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits au congé que les salariés à temps plein sous réserve d'avoir accompli les minima mensuels prévus aux alinéas précédents.

5. Définition du travail effectif : sont assimilés à du travail effectif pour la détermination des congés payés :

- les périodes de congés payés de l'année précédente.

Le cas échéant :

- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les repos compensateurs éventuellement accordés en compensation de l'accomplissement des heures supplémentaires (art. 43) ;
- les périodes de repos maternité ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale ;
- les périodes de congé formation prises en application des prescriptions législatives en matière de formation continue ou de formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse ;
- les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ou pour participation à des jurys d'examen ;
- les périodes de maladie dans la limite de trois semaines par période de référence.

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

Article 54 : Période légale des congés payés

1. Les périodes de congé payé doivent obligatoirement correspondre à des périodes de repos. Aucun travail rétribué ne peut être accompli durant ces périodes

L'année de référence commençant le 1er janvier, les congés peuvent être pris à partir du 1er décembre suivant, et peuvent être étalés tout au long de l'année qui suit celle ouvrant droit aux congés payés.

Il doit être accordé au minimum, à chaque travailleur ayant acquis du congé, un repos d'une durée continue de 12 jours ouvrables chaque année sous réserve des dispositions indiquées au paragraphe 3 ci-après, relatif à l'autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés.

2. Durée - fractionnement du congé

Le congé payé légal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé payé légal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les jours restants dus peuvent être accordés d'accord parties en une ou plusieurs fois en fonction des possibilités du service auquel appartient l'agent.

3. Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés

Afin de tenir compte des conditions géographiques et climatiques de la Nouvelle-Calédonie, il est admis que la jouissance du congé puisse être reportée dans la limite de trois années et sous réserve du respect des prescriptions suivantes :

- la demande doit être formulée par écrit par le travailleur et être effectuée antérieurement à l'ouverture du droit au congé ;
- l'accord des parties doit être stipulé clairement par écrit ;
- un minimum de congé annuel d'une durée de 6 jours ouvrables continus doit obligatoirement être pris chaque année sous peine d'être perdu s'il n'est pas pris au cours de l'année qui suit celle d'acquisition.

4. Information des travailleurs

Les congés payés se prennent d'accord parties en fonction des possibilités de fonctionnement des différents services des entreprises et compte tenu de la situation des bénéficiaires.

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

Article 55 : Indemnité de congé payé

Elle se calcule au prorata du nombre de jours de congé pris compte tenu du fait que, de la double règle exposée ci-après, c'est la règle la plus favorable au salarié qu'il convient d'adopter :

1. Règle du maintien du salaire :

Pendant la durée de son congé, le travailleur doit percevoir une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En ce qui concerne l'horaire de travail à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, il s'agit de l'horaire effectivement pratiqué dans l'établissement lors du congé du travailleur sauf si cet horaire a dû être exceptionnellement modifié du fait de l'absence du ou des travailleurs pour congé payé auquel cas l'indemnité sera calculée en fonction de l'horaire habituel de travail dans l'établissement.

Lorsque l'établissement ferme pendant la période de congé, l'horaire à prendre en considération est celui de la période de travail précédant le congé.

En aucun cas, cette règle ne saurait avoir pour effet de permettre à un salarié payé au mois de recevoir davantage au cours du mois pendant lequel il prend ses congés que si ce mois avait été intégralement travaillé.

2. Règle de la rémunération moyenne :

L'indemnité afférente au congé ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Par rémunération totale, on entend inclure dans l'assiette servant au calcul de l'indemnité, les éléments suivants :

- salaire de base y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires, correspondant aux périodes de travail effectif ;
- les primes, gratifications, éléments accessoires du salaire à l'exclusion :
 - des éléments qui correspondent à des remboursements de frais ;
 - des primes tendant à la compensation d'un risque ou d'un inconvénient exceptionnel qui disparaît pendant le congé ;
 - des primes et gratifications exceptionnelles et bénévoles qui ne constituent pas un droit pour le salarié ;
 - des primes et gratifications qui ne sont pas affectées par la prise de congé annuel (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat,...) ;
 - des avantages en nature.
- l'indemnité de congé payé versée l'année précédente ainsi que les indemnités correspondant au repos compensateur au titre des heures supplémentaires ;
- les salaires reconstitués pour les périodes d'absence que la loi assimile à un temps de travail effectif pour le calcul du congé.

3. Lorsque le congé est fractionné, ou bien lorsque, au moment où le congé est accordé, certains éléments de calcul font défaut, le salaire est maintenu comme si l'intéressé avait travaillé. Une rectification unique interviendra ensuite, s'il y a lieu, lorsque seront épuisés les droits à congé de la période de référence considérée ou lorsque tous les éléments de calcul seront connus.

4. Avantages en nature :

À l'indemnité proprement dite s'ajoute, le cas échéant, la valeur des avantages en nature, logement, nourriture notamment, qui ne sont pas maintenus au salarié pendant son congé.

Article 56 : Incidence d'un jour férié

Tout jour légalement férié, chômé par les entreprises, situé dans une période de congé, ne peut être compté comme jour ouvrable.

En conséquence :

- soit il prolonge les congés d'une journée ;
- soit il n'est pas décompté des droits acquis par les travailleurs.

En revanche, si le jour férié tombe un jour non habituellement travaillé par les entreprises, il n'a aucune incidence sur le cours du congé payé.

Article 57 : Maladie pendant les congés

Deux cas sont à envisager :

1. Le travailleur tombe malade avant son départ en congé alors que l'ordre des départs était connu d'avance (cas d'un planning établi et affiché dans l'entreprise ou de la fermeture d'entreprise).

Dans ce cas, l'intéressé ne peut exiger, à son rétablissement, de prendre effectivement les jours de congé auxquels il a droit. Il conserve le droit de prendre effectivement son congé à une date ultérieure à fixer en accord avec le chef d'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de prise de congé sans planning établi d'avance.

2. Le travailleur tombe malade au cours de son congé :

La maladie ne modifie pas le cours du congé. Le congé ne peut être ni prolongé, ni différé, ni donner lieu à une indemnisation supplémentaire du fait de l'employeur.

Article 58

Le travailleur dont le contrat de travail cesse alors qu'il n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article 55.

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

II - Jours fériés

Article 59

Complété par arrêté n° 2016-719/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2826

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

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

Le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction des salaires mensuels ou forfaités lorsque les conditions suivantes sont remplies par le travailleur :

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

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

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

La liste des jours fériés chômés par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord est établie chaque année au sein de chaque entreprise par l'employeur et l'ensemble du personnel ou leur(s) représentant(s) étant entendu qu'elle comportera obligatoirement six jours, dont le :

- 1er Janvier ;
- 1er Mai ;
- 14 Juillet ;
- 25 Décembre.

Les jours fériés chômés restant sont choisis dans la liste des jours fériés énumérés au 1er alinéa de l'article 59.

Article 60 : Maladie - Accidents non professionnels

1) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- de rentrer dans le cadre des maladies ou accidents pris en charge par l'organisme local de sécurité sociale.

2) Indemnisation :

2.1 - Délai de carence avant l'indemnisation :

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

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

L'absence s'appréciant à chaque fois sur les douze derniers mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

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

2.2 - Taux d'indemnisation :

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

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

Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

S'il n'y a pas eu d'absence sur la période des douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 10% pour la durée de l'arrêt dans la limite de 30 jours.

Arrêts successifs :

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

2.3 - Rémunération :

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

3) L'indemnisation ci-dessus s'inscrit dans le cadre de l'article 7 de la loi de mensualisation notamment du 7ème alinéa relatif aux garanties d'indemnisation globale, le présent régime ne pouvant se cumuler avec tout autre régime ayant le même objet.

4) Lorsque les deux parents travaillent, ou lorsque l'un d'eux vit seul au foyer, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence de l'un des parents auprès d'un enfant seul, malade au foyer, l'absence pourra être prise et sera indemnisée dans les mêmes conditions que celle fixées au paragraphe 2.2. ci-dessus, sans pouvoir dépasser dix jours sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

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

6) Maladies ou accidents prolongés :

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

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

Article 61 : Accidents du travail et maladies professionnelles

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

Article 62 : Départ au service national actif

Le départ au service national actif rompt le contrat de travail.

Si l'intéressé désire reprendre son emploi, lorsqu'il connaît sa date de libération du service national actif, et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit en avertir son ancien employeur.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé. Dans ce cas, la réintégration doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Si la réintégration n'est pas possible, l'intéressé conserve un droit de priorité d'emploi durant une année à dater de la libération.

Article 63 : Congés familiaux

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

- Mariage du salarié 4 jours ;
- Naissance d'un enfant 2 jours ;
- Mariage d'un enfant 1 jour ;

- Décès du conjoint ou d'un enfant 2 jours ;
- Décès du père, mère, frère ou sœur 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 64 : Autorisations d'absences

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

www.dte.nc

CHAPITRE IX - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 65

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

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

www.dte.nc

CHAPITRE X - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 66 : Contrat à durée indéterminée

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

- d'un délai de préavis réciproque conformément à l'article ci-après ;
- de la procédure de licenciement en vigueur en Nouvelle-Calédonie ;
- éventuellement, d'une indemnité de licenciement conformément à l'article ci-après.

Article 67 : Préavis réciproque

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

- quinze jours pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de six mois ;
- un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue de deux ans et plus.

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

L'inobservation du délai-congé par l'une ou l'autre des parties ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice distincte de l'indemnité de licenciement. De plus, elle ne peut avoir pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

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

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

Créé par arrêté n° 2022-1125/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9925

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

Article 68 : Indemnité de licenciement

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

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

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

Article 69 : Départ en retraite

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

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

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

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

Article 70 : Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- Nom et adresse de l'établissement, avec cachet de la maison ;
- Nom et prénom de l'intéressé ;

- Dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- La nature du ou des emplois qu'il a occupé, ainsi que les dates s'y rapportant.

Article 71

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

Article 72

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

Article 73

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

Fait à Nouméa, le 4 mai 1987

Représentants des employeurs

- Syndicat de la coiffure de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des artisans et Entreprises

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union Territoriale de la Force Ouvrière (UTFO)

« COIFFURE »

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2019

MODIFIÉ PAR [ARRÊTÉ N° 2019-493/GNC DU 05-03-2019](#) - ART. 1 - JONC N° 9703 DU 14-03-2019 P. 3551

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR				
	NUMÉROS ET DATES D'ARRÊTÉS PARUS AU JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC)	ENTRÉE EN VIGUEUR À COMPTER DU	TAUX DU SALAIRE HORAIRE MINIMUM GARANTI EN F.CFP BRUT	RÉMUNÉRATION MENSUALISÉE DE 169 HEURES DE TRAVAIL EN F.CFP BRUT
SMG SALAIRE MINIMUM GARANTI	N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005	01-10-2018	926,44 F.CFP	156 568 F.CFP
	N° 2022-1063/GNC DU 27-04-2022 - ART. 1 JONC N° 10373 DU 28-04-2022 - PAGE 8819	01-05-2022	937,46 F.CFP	158 431 F.CFP
	N° 2022-1267/GNC DU 18-05-2022 - ART. 1 JONC N° 10389 DU 26-05-2022 - PAGE 11088	01-06-2022	945,90 F.CFP	159 857 F.CFP
	N° 2022-1513/GNC DU 22-06-2022 - ART. 1 JONC N° 10405 DU 28-06-2022 - PAGE 12426	01-07-2022	955,64 F.CFP	161 503 F.CFP

AVENANT SALARIAL N° **22 DU 7 JANVIER 2019**
 ÉTENDU PAR ARRÊTÉ N° [2019-493/GNC DU 05 MARS 2019](#)
 JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° [9703 DU 14-03-2019 P. 3551](#)
 VALEUR DU POINT EN XPF **969**
 À COMPTER DU **1ER JANVIER 2019**

1ÈRE CATÉGORIE : EMPLOIS TECHNIQUES				
NIVEAU	ÉCHELONS	INDICES HIÉRARCHIQUES	SALAIRE HORAIRE	MINIMAUX MENSUELS POUR 169 H EN F.CFP
1	1	162	928,86	156 978
	2	167	957,53	161 823
	3	172	986,20	166 668
	4	175	1003,40	169 575

2ÈME CATÉGORIE : EMPLOIS DE LA COIFFURE				
NIVEAU	ÉCHELONS	INDICES HIÉRARCHIQUES	SALAIRE HORAIRE	MINIMAUX MENSUELS POUR 169 H EN F.CFP
2	1	162	928,86	156 978
	2	167	957,53	161 823
	3	177	1014,87	171 513
	4	196	1123,81	189 924
	5	206	1181,15	199 614

3ÈME CATÉGORIE : AGENTS DE MAÎTRISE				
NIVEAU	ÉCHELONS	INDICES HIÉRARCHIQUES	SALAIRE HORAIRE	MINIMAUX MENSUELS POUR 169 H EN F.CFP
3	1	234	1341,69	226 746
	2	255	1462,10	247 095
	3	263	1507,97	254 847
	4	271	1553,84	262 599
	5	279	1599,71	270 351
	6	287	1645,58	278 103
	7	307	1760,25	297 483
	8	317	1817,59	307 173

www.dte.nc

ANNEXES

ARRÊTÉ N° 5241-T DU 30 JUILLET 1991 MODIFIANT L'ARRÊTÉ N° 3679-T DU 19 AVRIL 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA COIFFURE DU 4 MAI 1987

Article 1

L'article 1 de l'[arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991](#) relatif à l'extension de la convention collective de la Coiffure du 4 mai 1987 est complété par un second alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois les dispositions des articles [42](#) et [43](#) en contradiction avec les textes légaux et réglementaires sur la durée légale hebdomadaire du travail sont exclues de l'extension. ».

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 4199-T DU 28 OCTOBRE 1993 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 23 AOÛT 1993 À LA
CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1 du 23 août 1993](#) à la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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.

www.dte.nc

AVENANT N° 1 DU 23 AOÛT 1993 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective territoriale de la Coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

720 F.CFP à compter du 1er septembre 1993

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 4 mai 1987

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Syndicat de la Coiffure N.C.

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (U.S.T.K.E.)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

ARRÊTÉ N° 3413-T DU 24 AOÛT 1995 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 22 JUIN 1995 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 2 du 22 juin 1995](#) à la convention collective territoriale de la coiffure signée le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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.

www.dte.nc

AVENANT N° 2 DU 22 JUIN 1995 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la Coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

750 F.CFP à compter du 1er juillet 1995

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 22 juin 1995

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (U.S.T.K.E.)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

**ARRÊTÉ N° 65-T DU 9 JANVIER 1997 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 12 NOVEMBRE 1996 À LA
CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 3 du 12 novembre 1996](#) à la convention collective territoriale de la coiffure signée le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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.

www.dte.nc

AVENANT N° 3 DU 12 NOVEMBRE 1996 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la Coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

765 F.CFP à compter du 1er janvier 1997

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 12 novembre 1996

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (U.S.T.K.E.)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

ARRÊTÉ N° 1961-T DU 9 AVRIL 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 2 MARS 1999 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 4 du 2 mars 1999](#) à la convention collective territoriale de la coiffure signée le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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.

www.dte.nc

AVENANT N° 4 DU 2 MARS 1999 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

780 F.CFP à compter du 1er mars 1999

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 2 mars 1999

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (U.S.T.K.E.)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

**ARRÊTÉ N° 2001-119/GNC DU 18 JANVIER 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 15 SEPTEMBRE 2000
À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 5 du 15 septembre 2000](#) à la convention collective territoriale de la coiffure conclue le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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.

www.dte.nc

AVENANT N° 5 DU 15 SEPTEMBRE 2000 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE**Article 1**

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

785 F.CFP à compter du 1er octobre 2000

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

1ère catégorie : Emplois techniques

Échelons	Indices hiérarchiques
1	110
2	125

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Échelons	Indices hiérarchiques
1	110
2	120

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 15 septembre 2000

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)
- Syndicat Libre Unité Action (S.L.U.A.)

ARRÊTÉ N° 2003-191/GNC DU 6 FÉVRIER 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 29 OCTOBRE 2002 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 6 du 29 octobre 2002](#) à la convention collective territoriale de la coiffure conclue le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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° 6 DU 29 OCTOBRE 2002 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

790 F.CFP à compter du 1er janvier 2003

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

1ère catégorie : Emplois techniques

Échelons	Indices hiérarchiques
1	127
2	130

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Échelons	Indices hiérarchiques
1	127
2	130
3	135

Article 3

Les parties signataires sont convenues d'adopter les propositions de révision et d'actualisation de la convention collective qui ont été présentées par les organisations patronales lors de la réunion du 29 octobre 2002. Un document définitif sous forme d'une convention collective sera rédigé.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 29 octobre 2002

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)
- Syndicat Libre Unité Action (S.L.U.A.)

**ARRÊTÉ N° 2005-623/GNC DU 24 MARS 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 10 AOÛT 2004
À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 7 du 10 août 2004](#) à la convention collective territoriale de la coiffure signée le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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° 7 DU 10 AOÛT 2004 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA COIFFURE
(REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la Coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

805 F.CFP à compter du 1er janvier 2005

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

1ère catégorie : Emplois techniques

Échelons	Indices hiérarchiques
1	130
2	135
3	145

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Échelons	Indices hiérarchiques
1	130
2	135
3	140

Fait à Nouméa, le 10 août 2004

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- Syndicat Libre Unité Action (S.L.U.A.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

ARRÊTÉ N° 2005-1703/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 7 MARS 2005 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 8 du 7 mars 2005](#) à la convention collective territoriale de la coiffure signée le 4 mai 1987 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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.

www.dte.nc

**AVENANT SALARIAL N° 8 DU 7 MARS 2005 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »
(REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

810 F.CFP à compter du 1er mars 2005

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

1ère catégorie : Emplois techniques

Échelons	Indices hiérarchiques	
	Anciens	Nouveaux
1	130	137
2	135	140
3	145	145

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Échelons	Indices hiérarchiques	
	Anciens	Nouveaux
1	130	137
2	135	140
3	140	145

Fait à Nouméa, le 7 mars 2005

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & Entreprises de NC (F.M.E.N.C.)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Syndicat Libre Unité Action (S.L.U.A.)

**ARRÊTÉ N° 2006-2107/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 13 MARS 2006 À LA
CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 9 à la convention collective territoriale de la « coiffure » signée le 13 mars 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 9 DU 13 MARS 2006 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

813 F.CFP à compter du 1er avril 2006

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

1ère catégorie : Emplois techniques

Échelons	Indices hiérarchiques	
	Anciens	Nouveaux
1	137	SMG
2	140	144
3	145	149
4	150	153

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Échelons	Indices hiérarchiques	
	Anciens	Nouveaux
1	137	SMG
2	140	144
3	145	149
4	160	162
5	180	183

Article 3

Le présent avenant salarial entrera en vigueur le 1er avril 2006 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) Cf. articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 13 mars 2006

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & de l'Artisanat (F.E.M.A.)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (U.S.T.K.E.)
- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT/FONC)

**ARRÊTÉ N° 2007-3077/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 19 FÉVRIER 2007 À LA
CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BRANCHE COIFFURE**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 10 à la convention collective territoriale de la branche coiffure signé le 19 février 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.

www.dte.nc

AVENANT N° 10 DU 19 FÉVRIER 2007 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA BRANCHE COIFFURE

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point au montant suivant :

818 F.CFP à compter du 1er mars 2007

Article 2

Les parties signataires se sont accordées pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

1ère catégorie : Emplois techniques

Échelons	Indices hiérarchiques	
	Anciens	Nouveaux
1	SMG	SMG
2	144	149
3	149	154
4	153	158

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Échelons	Indices hiérarchiques	
	Anciens	Nouveaux
1	SMG	SMG
2	144	149
3	149	154
4	162	163
5	183	184

Article 3

Le présent avenant salarial entrera en vigueur le 1er mars 2007, sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) Cf. articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 19 février 2007

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & de l'Artisanat (F.E.M.A.)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière Nouvelle-Calédonie (CGT/FONC)

ARRÊTÉ N° 2008-97/GNC DU 3 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 2007 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 11 du à la convention collective territoriale de la « coiffure » signée le 3 décembre 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.

www.dte.nc

AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 2007 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la coiffure signée le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point au montant suivant :

834 F.CFP à compter du 1er janvier 2008

1ère catégorie : Emplois techniques

Échelons	Coefficients hiérarchiques	Salaires minimaux mensuels hiérarchiques en F.CFP
1	SMG	SMG
2	149	124 266
3	154	128 436
4	158	131 772

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Échelons	Coefficients hiérarchiques	Salaires minimaux mensuels hiérarchiques en F.CFP
1	SMG	SMG
2	149	124 266
3	154	128 436
4	163	135 942
5	184	153 456

Article 2

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

N.B. : (1) Cf. articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 3 décembre 2007

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & de l'Artisanat (F.E.M.A.)
- Mouvement des Entreprises de France (MEDEF-NC)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière Nouvelle-Calédonie (CGT/FONC)

ARRÊTÉ N° 2009-3051/GNC DU 7 JUILLET 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 11 MARS 2009 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 12 à la convention collective territoriale de la « Coiffure » signée le 11 mars 2009](#) 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 12 DU 11 MARS 2009 À LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA « COIFFURE »

Article 1 - Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la convention collective de la « Coiffure » signée le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point au montant suivant :

855 F.CFP à compter du 1er avril 2009

Article 2 - Coefficients hiérarchiques

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

1ère catégorie : Emplois techniques

Niveau	Échelons	Coefficients hiérarchiques	Salaire horaire	Salaires minimaux mensuels hiérarchiques en F.CFP
1	1	-	742,39	125 464
	2	149	753,82	127 395
	3	154	779,11	131 670
	4	158	799,35	135 090

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

Niveau	Échelons	Coefficients hiérarchiques	Salaire horaire	Salaires minimaux mensuels hiérarchiques en F.CFP
2	1	-	742,39	125 464
	2	149	753,82	127 395
	3	154	779,11	131 670
	4	163	824,64	139 365
	5	184	930,89	157 320

3ème catégorie : Agents de maîtrise

Niveau	Échelons	Coefficients hiérarchiques	Mensuel	Salaires minimaux mensuels hiérarchiques en F.CFP
3	1	220	188 100	1113,02
	2	230	196 650	1163,61
	3	240	205 200	1214,20
	4	250	213 750	1264,79
	5	265	226 575	1340,68
	6	275	235 125	1391,27
	7	295	252 225	1492,46
	8	305	260 775	1543,05

Article 2

Le présent avenant salarial entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 11 mars 2009

Représentants des employeurs

- Union professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- Mouvement des Entreprises de France (MEDEF-NC)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- Syndicat Unité Libre Action (SLUA)

**ARRÊTÉ N° 2010-1777/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 1ER MARS 2010 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 13 à la convention collective territoriale de la « Coiffure » signé le 1er mars 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 13 DU 1ER MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 - Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

856 F.CFP à compter du 1er avril 2010

Article 2 - Coefficients hiérarchiques

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

A. au 1er avril 2010 : Valeur du point : 856 F.CFP

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	158	800,28	135 248
	4	162	820,54	138 672

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	158	800,28	135 248
	4	167	845,87	142 952
	5	189	957,30	161 784

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	226	1144,71	193 456
	2	236	1195,36	202 016
	3	246	1246,01	210 576
	4	256	1296,66	219 136
	5	266	1 347,31	227 696
	6	276	1397,96	236 256
	7	296	1499,27	253 376
	8	306	1549,92	261 936

B. au 1er septembre 2010 : Valeur du point : 856 F.CFP

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	160	810,41	136 960
	4	165	835,84	141 240

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	160	810,41	136 960
	4	170	861,07	145 520
	5	190	972,50	164 352

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	236	1195,36	202 016
	2	244	1235,88	208 864
	3	252	1276,40	215 712
	4	260	1316,92	222 560
	5	268	1357,44	229 408
	6	276	1397,96	236 256
	7	296	1499,27	253 376
	8	306	1549,92	261 936

Article 3 - Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 1er mars 2010

Représentants des employeurs

- Union professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- COGETRA / USS-NC
- UTCFE CGC
- C.G.T.F.O
- USOENC

ARRÊTÉ N° 2011-827/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 14 DU 17 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 14 à la convention collective territoriale de la « Coiffure » signé le 17 janvier 2011](#) 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 14 DU 17 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 - Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

875 F.CFP à compter du 1er janvier 2011

Article 2 - Coefficients hiérarchiques

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

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	160	828,40	140 000
	2	161	833,58	140 875
	3	164	849,11	143 500
	4	169	875,00	147 875

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	160	828,40	140 000
	2	161	833,58	140 875
	3	164	849,11	143 500
	4	174	900,89	152 250
	5	195	1009,62	170 625

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	236	1221,89	206 500
	2	244	1263,31	213 500
	3	252	1304,73	220 500
	4	260	1346,15	227 500
	5	268	1387,57	234 500
	6	276	1428,99	241 500
	7	296	1532,54	259 000
	8	306	1584,32	267 750

Article 3 - Clause de rendez-vous

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 juillet 2011. Cette clause de rendez-vous a pour objet de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la productivité et la productivité dans la branche concernée.

Article 4 - Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2011. Les parties demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Représentants des employeurs

- Union professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)
- CGPME
- UTCFE CGC
- USOENC

Fait à Nouméa, le 17 janvier 2011
Représentants des salariés

ARRÊTÉ N° 2012-1493/GNC DU 26 JUIN 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 15 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 16 février 2012](#), 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.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 15 DU 16 FÉVRIER 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 - Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

932 F.CFP à compter du 1er mars 2012

Article 2 - Coefficients hiérarchiques

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

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	SMG	888	150 000
	2	166	915	154 712
	3	171	943	159 372
	4	174	960	162 168

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	SMG	888	150 000
	2	166	910	153 780
	3	176	971	164 032
	4	195	1075	181 740
	5	205	1131	191 060

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	-	1283	216 875
	2	254	1401	236 728
	3	262	1445	244 184
	4	270	1489	251 640
	5	278	1533	259 096
	6	286	1577	266 552
	7	306	1688	285 192
	8	316	1743	294 512

Article 3 - Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 16 février 2012

Représentants des employeurs

- Union professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- UTCFE CGC
- USTKE

ARRÊTÉ N° 2013-963/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 16 DU 7 JANVIER 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 7 janvier 2013](#), 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.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 16 DU 7 JANVIER 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

943 F.CFP à compter du 1er février 2013

Article : Coefficients hiérarchiques

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

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	162	903,94	152 766
	2	167	931,84	157 481
	3	172	959,73	162 196
	4	175	976,47	165 025

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	162	903,94	152 766
	2	167	931,84	157 481
	3	177	987,64	166 911
	4	196	1093,65	184 828
	5	206	1149,45	194 258

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	234	1305,69	220 662
	2	255	1422,86	240 465
	3	263	1467,50	248 009
	4	271	1512,14	255 553
	5	279	1556,78	263 097
	6	287	1601,42	270 641
	7	307	1713,02	289 501
	8	317	1768,82	298 931

Article 3 : Clause de rendez-vous

Les parties s'engagent à se rencontrer au cours du deuxième semestre 2013 pour discuter de l'évolution de la convention collective et des problèmes relatifs à la formation professionnelle dans ce secteur.

Article 4 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 7 janvier 2013

Représentants des employeurs

- Union professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- MEDEF-NC
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- C.S.T.C - F.O.
- USTKE

ARRÊTÉ N° 2014-1815/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 6 MARS 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 17 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 6 mars 2014](#), entre les représentants des organisations représentatives syndicales des employeurs et des salariés, sont rendues obligatoires à tous les salariés 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.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 17 DU 6 MARS 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à :

947 F.CFP à compter du 1er avril 2014

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	162	903,94	153 414
	2	167	931,84	158 149
	3	172	959,73	162 884
	4	175	976,47	165 725

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	162	903,94	153 414
	2	167	931,84	158 149
	3	177	987,64	167 619
	4	196	1093,65	185 612
	5	206	1149,45	195 082

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	234	1305,69	221 598
	2	255	1422,86	241 485
	3	263	1467,50	249 061
	4	271	1512,14	256 637
	5	279	1556,78	264 213
	6	287	1601,42	271 789
	7	307	1713,02	290 729
	8	317	1768,82	300 199

Article 2 : Clause de rendez-vous

Les parties s'engagent à se rencontrer au cours du deuxième semestre 2014 pour discuter de la mise en place d'un CQP (Certification de qualification professionnelle), de l'évolution de la convention collective sur la classification (3ème catégorie : agents de maîtrise) et sur la révision des jours fériés.

Article 3 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 6 mars 2014

Représentants des employeurs

- Union professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- MEDEF-NC
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (S.P.B.C.)

Représentants des salariés

- USTKE

ARRÊTÉ N° 2015-619/GNC DU 21 AVRIL 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 18 DU 12 JANVIER 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 12 janvier 2015](#), 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 18 DU 12 JANVIER 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à :

954 F.CFP à compter du 1er février 2015

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	162	914,49	154 548
	2	167	942,71	159 318
	3	172	970,93	164 088
	4	175	987,87	166 950

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	162	914,49	154 548
	2	167	942,71	159 318
	3	177	999,16	168 858
	4	196	1106,41	186 984
	5	206	1162,86	196 524

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	234	1320,92	223 236
	2	255	1439,47	243 270
	3	263	1484,63	250 902
	4	271	1529,79	258 534
	5	279	1574,95	266 166
	6	287	1620,11	273 798
	7	307	1733,01	292 878
	8	317	1789,46	302 418

Article 2 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 12 janvier 2015

Représentants des employeurs

- S.P.B.C NC Syndicat des coiffeurs
- MEDEF NC
- CGPME

Représentants des salariés

- C.S.T.C - F.O.

ARRÊTÉ N° 2016-719/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 19 DU 18 JANVIER 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 18 janvier 2016](#), 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 19 DU 18 JANVIER 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à compter du 1er février 2016.

958 F.CFP à compter du 1er février 2016

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	162	918,32	155 196
	2	167	946,66	159 986
	3	172	975,01	164 776
	4	175	992,01	167 650
2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	162	918,32	155 196
	2	167	946,66	159 986
	3	177	1003,35	169 566
	4	196	1111,05	187 768
	5	206	1167,74	197 348
3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	234	1326,46	224 172
	2	255	1445,50	244 290
	3	263	1490,85	251 954
	4	271	1536,20	259 618
	5	279	1581,55	267 282
	6	287	1626,90	274 946
	7	307	1740,27	294 106
	8	317	1796,96	303 686

Article 2 : Jours fériés chômés

Les parties conviennent de modifier l'article 59 de l'accord professionnel « Coiffure » en y **ajoutant** les alinéas suivants :

« La liste des jours fériés chômés par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord est établie chaque année au sein de chaque entreprise par l'employeur et l'ensemble du personnel ou leur(s) représentant(s) étant entendu qu'elle comportera obligatoirement six jours, dont le :

- 1er Janvier ;
- 1er Mai ;
- 14 Juillet ;
- 25 Décembre.

Les jours fériés chômés restant sont choisis dans la liste des jours fériés énumérés au 1er alinéa de l'article 59 ».

Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 18 janvier 2016

Représentants des employeurs

- S.P.B.C NC Syndicat des coiffeurs
- MEDEF NC
- CGPME
- UPA-NC

Représentants des salariés

- USOENC

ARRÊTÉ N° 2017-391/GNC DU 14 FÉVRIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 20 DU 9 JANVIER 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE » DU 4 MAI 1987

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 9 janvier 2017](#), 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 20 DU 9 JANVIER 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE » DU 4 MAI 1987

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à compter du 1er février 2017.

960 F.CFP à compter du 1er février 2017

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	162	920,24	155 520
	2	167	948,64	160 320
	3	172	977,04	165 120
	4	175	994,08	168 000

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	162	920,24	155 520
	2	167	948,64	160 320
	3	177	1005,44	169 920
	4	196	1113,37	188 160
	5	206	1170,18	197 760

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	234	1329,23	224 640
	2	255	1448,52	244 800
	3	263	1493,96	252 480
	4	271	1539,41	260 160
	5	279	1584,85	267 840
	6	287	1630,30	275 520
	7	307	1743,91	294 720
	8	317	1800,71	304 320

Article 2 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 9 janvier 2017

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- UPA-NC

Représentants des salariés

- USOENC
- CSTC-FO
- SPC-NC

ARRÊTÉ N° 2018-455/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 21 DU 15 JANVIER 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 21 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 15 janvier 2018](#), 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 21 DU 15 JANVIER 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à compter du 1er février 2018.

965 F.CFP à compter du 1er février 2018

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	162	925,03	156 330
	2	167	953,58	161 155
	3	172	982,13	165 980
	4	175	999,26	168 875

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	162	925,03	156 330
	2	167	953,58	161 155
	3	177	1010,68	170 805
	4	196	1119,17	189 140
	5	206	1176,27	198 790

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	234	1336,15	225 810
	2	255	1456,07	246 075
	3	263	1501,75	253 795
	4	271	1547,43	261 515
	5	279	1593,11	269 235
	6	287	1638,79	276 955
	7	307	1752,99	296 255
	8	317	1810,09	305 905

Article 2 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 15 janvier 2018

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- UTCFECGC
- COGETRA
- CSTC-FO

ARRÊTÉ N° 2019-493/GNC DU 5 MARS 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 22 DU 7 JANVIER 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « coiffure », signé le 7 janvier 2019](#), 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.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 22 DU 7 JANVIER 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »
Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 35 de l'accord professionnel de la branche « Coiffure » signé le 4 mai 1987, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à compter du 1er janvier 2019.

969 F.CFP à compter du 1er janvier 2019

1ère catégorie : Emplois techniques				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
1	1	162	928,86	156 978
	2	167	957,53	161 823
	3	172	986,20	166 668
	4	175	1003,40	169 575

2ème catégorie : Emplois de la coiffure				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
2	1	162	928,86	156 978
	2	167	957,53	161 823
	3	177	1014,87	171 513
	4	196	1123,81	189 924
	5	206	1181,15	199 614

3ème catégorie : Agents de maîtrise				
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H en F.CFP
3	1	234	1341,69	226 746
	2	255	1462,10	247 095
	3	263	1507,97	254 847
	4	271	1553,84	262 599
	5	279	1599,71	270 351
	6	287	1645,58	278 103
	7	307	1760,25	297 483
	8	317	1817,59	307 173

Article 2 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 7 janvier 2019

Représentants des employeurs

- CPME
- U2P-NC
- FPC-NC

Représentants des salariés

- UTCFECGC

**AVENANT NON ÉTENDU N° 23 DU 11 JANVIER 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE » -
ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 24 DU 25 NOVEMBRE 2021**

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

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

« Article 6 bis : Généralisation de la complémentaire santé »

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

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche en contrat à durée indéterminée qui justifient d'un volume horaire d'au moins 84 heures par mois et qui ne seraient pas couverts par ailleurs.

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

Concernant les autres salariés, les partenaires sociaux examineront les possibilités d'étendre le dispositif. Dans l'attente, l'entreprise reste libre de couvrir ou non ces salariés.

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

En cas d'employeurs multiples, un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats. Il doit justifier de cette protection auprès des autres employeurs au moyen d'un justificatif annuel d'adhésion.

Toutefois, un salarié peut refuser, par notification écrite adressée à l'employeur, d'adhérer au dispositif de complémentaire santé dans les cas suivants :

- ❖ Le salarié bénéficie déjà d'une mutuelle en tant qu'ayant droit ;*
- ❖ Le salarié a déjà une mutuelle à titre individuel ayant des conditions plus avantageuses que la mutuelle proposée par l'employeur ;*
- ❖ Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.*

La preuve d'une couverture auprès d'une autre complémentaire ou en tant que bénéficiaire de la carte B des provinces se fait par tout moyen.

La couverture des ayants droits enfants ou conjoints n'est pas obligatoire.

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

Le présent article entre en application au plus tard le 1er juillet 2021. ».

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

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

« Article 50 bis : Entretien annuel d'évaluation »

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

- De faire un bilan de l'année écoulée ;*
- D'évaluer les compétences du salarié ;*
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;*

- *D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation.* ».

Article 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

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

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

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

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le **1er janvier 2021** et les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 11 janvier 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

Collège des employeurs

- CPME-NC – FPC-NC
- CPME-NC
- MEDEF-NC

Collège des salariés

- COGETRA
- CSTC-FO

**ARRÊTÉ N° 2022-1125/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 24 DU 25 NOVEMBRE 2021 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE »**

Article 1^{er}

Les dispositions de l'[avenant n° 24 à l'accord professionnel de la branche « coiffure » signé le 25 novembre 2021](#) 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.

www.dte.nc

AVENANT N° 24 DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « COIFFURE » - ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 23 DU 11 JANVIER 2021

L'avenant n° 24 à l'Accord professionnel de la branche « Coiffure » du 25 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 23 du ~~23 décembre 2020~~ 11 janvier 2021.

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

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

« Article 6 bis : Généralisation de la complémentaire santé »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

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

« Article 50 bis : Entretien annuel d'évaluation »

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

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

Article 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

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

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

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

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

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

Fait à Nouméa, le 25 novembre 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

Collège des employeurs

- CPME-NC
- MEDEF-NC

Collège des salariés

- COGETRA
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC-NC