



AVERTISSEMENT

AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMALE 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

Esthétique



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

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DE L'« ESTHÉTIQUE »

ARRÊTÉ N° 2003-2169/GNC DU 7 AOÛT 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'ESTHÉTIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE DU 26 MARS 2003..... 6

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
CHAPITRE I - L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'ESTHÉTIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE	7
Article 1 : Champ d'application	7
Article 2 : Cadre juridique	7
Article 3 : Objet	7
Article 4 : Révision	7
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale	7
Article 6 : Avenants	7
Article 7 : Interprétation de l'accord professionnel	8
Article 8 : Apprentissage	8
Article 9 : Emploi des travailleurs handicapés	8
Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé	8
CHAPITRE II - LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL	10
Article 10 : Droit syndical, délégués du personnel, comités d'entreprises ou d'établissements	10
TITRE II - PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS	11
Article 11 : Méthode de résolution des conflits	11
Article 12 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise	11
Article 13 : La commission de conciliation	11
Article 14 : Engagement réciproque	11
Article 15 : Procès-verbal de conciliation	11
Article 16 : Procès-verbal de non conciliation	11
Article 17 : Échec de la conciliation	11
TITRE III - LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	12
CHAPITRE I - RECRUTEMENT	12
Article 18 : Recrutement	12
Article 19 : Période d'essai	12
Article 20 : Travail temporaire	12
Article 21 : Vacance de poste	12
Article 21 bis : Entretien annuel d'évaluation	12
CHAPITRE II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	14
Article 22 : Rupture du contrat de travail	14
Article 23 : Indemnité de licenciement	14
Article 23 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique	14
Article 24 : Temps libre pour recherche d'emploi	14
CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE	15
Article 25 : Formation professionnelle et / ou continue	15
Article 26 : Formation permanente et perfectionnement professionnel	15
Article 27 : Mutation professionnelle consécutive à une réorganisation de l'entreprise d'ordre économique	15
TITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL	16
CHAPITRE I - DURÉE DU TRAVAIL	16
Article 28 : Durée hebdomadaire du travail	16
Article 29 : Durée maximale hebdomadaire	16
Article 30 : Durée quotidienne du travail effectif	16
Article 31 : Répartition des horaires de travail	16
Article 32 : L'amplitude de la journée de travail	16
Article 33 : Heures supplémentaires	16
Article 34 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur	16
Article 35 : Contingent annuel d'heures supplémentaires	17
Article 36 : Repos hebdomadaire	17
Article 37 : Horaire à temps partiel	17
Article 38 : Contrôle de la durée du travail	17
CHAPITRE II - CONGES PAYÉS, JOURS FÉRIÉS, CONGES EXCEPTIONNELS	18
Article 39 : Les congés payés	18
Article 40 : Les jours fériés	18
Article 41 : Congés exceptionnels	18
TITRE V - CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE L'ESTHÉTIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE	19
Article 42 : Classification des emplois	19
TITRE VI - RÉMUNÉRATION	20
Article 43 : Rémunération mensuelle conventionnelle	20
Article 44 : Mensualisation - Taux horaire	20
Article 45 : Rémunération adaptée à un horaire individuel	20
Article 46 : Rémunérations forfaitaires	20
Article 47 : Révision de la valeur du point	20

Article 48 : Prime d'ancienneté.....	20
Article 49 : Paie et fiche de paie.....	21
Article 50 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes.....	21
Article 51 : Travail des femmes et des jeunes.....	21
Article 52 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.....	21
Article 53 : Rémunération des travailleurs handicapés.....	21
TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES.....	22
Article 54 : Avantages acquis.....	22
Article 55 : Certificat de travail.....	22
Article 56 : Annulation de tout accord antérieur.....	22
Article 57 : Mise à disposition de la présente convention collective.....	22
Article 58 : Dépôt - adhésion - extension.....	22
Article 59 : Date d'entrée en vigueur de l'accord.....	22
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2019.....	23
ANNEXES.....	24
ARRÊTÉ N° 2005-1705/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1 DU 8 MARS 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	24
ARRÊTÉ N° 2006-2105/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 13 MARS 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE ».....	26
ARRÊTÉ N° 2007-3081/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 19 FÉVRIER 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE ».....	28
ARRÊTÉ N° 2008-99/GNC DU 3 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 3 DÉCEMBRE 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE ».....	30
ARRÊTÉ N° 2010-2571/GNC DU 20 JUILLET 2010 RELATIF À L'EXTENSION DES AVENANTS N°S 5 ET 6 DU 7 MAI 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	32
ARRÊTÉ N° 2011-835/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 10 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	36
ARRÊTÉ N° 2013-957/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 27 NOVEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	38
ARRÊTÉ N° 2014-1817/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 17 FÉVRIER 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	40
ARRÊTÉ N° 2017-183/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 7 DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	42
ARRÊTÉ N° 2018-445/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 9 JANVIER 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	44
ARRÊTÉ N° 2019-491/GNC DU 5 MARS 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 12 DU 10 JANVIER 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	46
AVENANT NON ÉTENDU N° 13 DU 23 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 14 DU 25 NOVEMBRE 2021.....	48
ARRÊTÉ N° 2022-1139/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	50
ARRÊTÉ N° 2022-1141/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE ».....	53

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 2003-2169/GNC du 7 août 2003 relatif à l'extension de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie du 26 mars 2003 (p. 4740).	1	7723	12-08-2003	4740	Voir...	Accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie du 26 mars 2003
Arrêté n° 2005-1705/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1 du 8 mars 2005 à l'accord professionnel de l'"Esthétique" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 4182).	1	7877	12-07-2005	4182	Voir...	Avenant salarial n° 1 du 8 mars 2005
Arrêté n° 2006-2105/GNC du 1er juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 13 mars 2006 à l'accord professionnel de l'"esthétique" (p. 3561).	1	7956	6-06-2006	3561	Voir...	Avenant n° 2 du 13 mars 2006
Arrêté n° 2007-3081/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 19 février 2007 à l'accord professionnel de l'esthétique (p. 4206).	1	8073	5-07-2007	4206	Voir...	Avenant n° 3 du 19 février 2007
Arrêté n° 2008-99/GNC du 3 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 3 décembre 2007 à l'accord professionnel de l'"esthétique" (p. 138).	1	8152	3-01-2008	138	Voir...	Avenant n° 4 du 3 décembre 2007
Arrêté n° 2010-2571/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension des avenants n°s 5 et 6 du 7 mai 2010 à l'accord professionnel de la branche "esthétique" (p. 6610).	1	8514	29-07-2010	6610	Voir...	Avenants n°s 5 et 6 du 7 mai 2010
Arrêté n° 2011-835/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 du 10 janvier 2011 à l'accord professionnel de la branche «esthétique» (p. 3364).	1	8639	28-04-2011	3364	Voir...	Avenant salarial n° 7 du 10 janvier 2011
Arrêté n° 2013-957/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 27 novembre 2012 à l'accord professionnel de la branche «esthétique» (p. 3564).	1	8899	25-04-2013	3564	Voir...	Avenant salarial n° 8 du 27 novembre 2012
Arrêté n° 2014-1817/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 17 février 2014 à l'accord professionnel de la branche « esthétique » (p. 6641).	1	9054	29-07-2014	6641	Voir...	Avenant salarial n° 9 du 17 février 2014
Arrêté n° 2017-183/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 10 du 7 décembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « esthétique » (p. 1737).	1	9371	26-01-2017	1737	Voir...	Avenant salarial n° 10 du 7 décembre 2016
Arrêté n° 2018-445/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 11 du 9 janvier 2018 à l'accord professionnel de la branche « esthétique » (p. 2628).	1	9522	15-03-2018	2628	Voir...	Avenant salarial n° 11 du 9 janvier 2018
Arrêté n° 2019-491/GNC du 5 mars 2019 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 12 du 10 janvier 2019 à l'accord professionnel de la branche « esthétique » (p. 3551).	1	9703	14-03-2019	3551	Voir...	Avenant salarial n° 12 du 10 janvier 2019
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 13 du 23 décembre 2020 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annulé et remplacé par l'avenant n° 14 du 25 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1139/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 25 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique » (p. 9928).	1	10380	10-05-2022	9928	Voir...	Avenant n° 14 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° 13 du 23 décembre 2020
Arrêté n° 2022-1141/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 25 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique » (p. 9928).	1	10380	10-05-2022	9928	Voir...	Avenant n° 15 du 25 novembre 2021 Congé exceptionnel

**ARRÊTÉ N° 2003-2169/GNC DU 7 AOÛT 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'ESTHÉTIQUE
EN NOUVELLE-CALÉDONIE DU 26 MARS 2003**

Article 1

Les dispositions de l'[accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie, conclu le 26 mars 2003](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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

ACCORD PROFESSIONNEL DE L'ESTHÉTIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE DU 26 MARS 2003

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I - L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'ESTHÉTIQUE EN NOUVELLE-CALÉDONIE

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Cadre juridique

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer au livre III du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 3 : Objet

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

Article 4 : Révision

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

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

La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer en communiquant le projet de texte aux parties présentes à l'accord professionnel.

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

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

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

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

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

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

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

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

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

Article 6 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par l'accord interprofessionnel territorial ou par le présent accord professionnel, notamment

pour déterminer les classifications des emplois spécifiques aux différentes activités visées par le champ d'application et qui n'ont pas été prévues lors de la signature.

Article 7 : Interprétation de l'accord professionnel

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

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

Composition :

La commission est composée de :

2 représentants des employeurs ;

2 représentants des travailleurs ;

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

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

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

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

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

Article 8 : Apprentissage

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

Article 9 : Emploi des travailleurs handicapés

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

Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Créé par arrêté n° 2022-1139/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9928

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.

www.dte.nc

CHAPITRE II - LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer au livre III du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

www.dte.nc

TITRE II - PROCÉDURE DE RÉOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 11 : Méthode de résolution des conflits

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

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

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

Article 13 : La commission de conciliation

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

La commission est composée :

- 2 membres représentant les employeurs ;
- 2 membres représentant les travailleurs ;
- Désignés par les parties du conflit.

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

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

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

Article 14 : Engagement réciproque

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

Article 15 : Procès-verbal de conciliation

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

Article 16 : Procès-verbal de non conciliation

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

Article 17 : Échec de la conciliation

En cas d'échec de la procédure de conciliation instituée ci-dessus, les parties s'en remettent aux dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail des articles 10 et suivants de la délibération n° 54/CP du 10 mai 1989 relative aux grèves et conflits collectifs, qui suivent la procédure de conciliation.

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 371-1](#) et suivants et [R. 372-1](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

TITRE III - LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE I - RECRUTEMENT

Article 18 : Recrutement

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

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

Article 19 : Période d'essai

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

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

Article 20 : Travail temporaire

Textes applicables :

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

Cas de recours au travail temporaire :

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

1/ Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié pendant la durée de cette absence ou de cette suspension sauf si la durée de celles-ci initialement portée à la connaissance de l'employeur est supérieure à six mois.

2/ Survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.

3/ Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

4/ Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité.

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

Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur.

Pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

N.B. : pour l'application de cet article se référer au [livre I du code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 21 : Vacance de poste

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

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

Article 21 bis : Entretien annuel d'évaluation

Créé par arrêté n° 2022-1139/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9928

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 II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 : Rupture du contrat de travail

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer au [livre I du code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 23 : Indemnité de licenciement

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer au [livre I du code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 23 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Créé par arrêté n° 2022-1139/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9928

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 24 : Temps libre pour recherche d'emploi

Tout salarié licencié dispose au cours de sa période de délai congé d'une journée travaillée par semaine pour rechercher un emploi. Ce temps est pris d'accord parties selon les nécessités de service, soit globalement en fin de contrat, soit journée par journée. En cas de différend entre employeurs et salariés sur les modalités de prise du délai congé, une journée ou une demi-journée de recherche d'emploi pourra être choisie, alternativement, par l'employeur et le salarié.

CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 25 : Formation professionnelle et / ou continue

❶ Décidée par l'entreprise :

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

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

❷ Du fait du salarié :

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

Article 26 : Formation permanente et perfectionnement professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I - DURÉE DU TRAVAIL

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

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer au [livre II du code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 28 : Durée hebdomadaire du travail

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

Article 29 : Durée maximale hebdomadaire

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

Article 30 : Durée quotidienne du travail effectif

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

Article 31 : Répartition des horaires de travail

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

Lorsque tous les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, compte tenu des nombreux aléas de la profession, relatifs à la clientèle, indiqués au préambule de ce chapitre, en application de l'article 2-1 de la délibération modifiée n° 52/CP du 10 mai 1989 relative à la durée du travail, les horaires de travail peuvent être répartis sur toutes les heures du jour et de la nuit, à condition de ne pas dépasser la durée quotidienne du travail effectif fixée à l'article 30 du présent accord professionnel de l'esthétique.

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer à l'article [Lp. 224-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 32 : L'amplitude de la journée de travail

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

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

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

Article 33 : Heures supplémentaires

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 221-3](#), [Lp. 221-4](#), [Lp. 221-5](#), [Lp. 222-1](#), [Lp. 222-2](#) et [Lp. 222-5](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 34 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur

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

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 221-3](#), [Lp. 221-4](#), [Lp. 221-5](#), [Lp. 222-1](#), [Lp. 222-2](#) et [Lp. 222-5](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 35 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 221-10](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 36 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu le dimanche.

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

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 231-17](#), [Lp. 231-18](#), [R. 231-9](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 37 : Horaire à temps partiel

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

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

Article 38 : Contrôle de la durée du travail

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer à l'article [R. 221-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

CHAPITRE II - CONGES PAYES, JOURS FÉRIÉS, CONGES EXCEPTIONNELS

Article 39 : Les congés payés

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

Article 40 : Les jours fériés

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

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

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

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

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

Article 41 : Congés exceptionnels

Modifié par arrêté n° 2018-445/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2628

Remplacé par arrêté n° 2022-1141/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9928

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

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès des père, mère, frère et sœur : 2 jours ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;
- déménagement : 1 jour sur présentation d'un justificatif.

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

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

Article 42 : Classification des emplois

Modifié par arrêté n° 2005-1705/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4182
 Modifié par arrêté n° 2006-2105/GNC du 01-06-2006 - art. 1 - JONC n° 7956 du 06-06-2006 p. 3561
 Modifié par arrêté n° 2007-3081/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4206
 Modifié par arrêté n° 2008-99/GNC du 03-01-2008 - art. 1 - JONC n° 8152 du 03-01-2008 p. 138
 Remplacé par arrêté n° 2010-2571/GNC du 20-07-2010 - art. 1 - JONC n° 8514 du 29-07-2010 p. 6610
 Modifié par arrêté n° 2011-835/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3364
 Modifié par arrêté n° 2013-957/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3564
 Modifié par arrêté n° 2014-1817/GNC du 22-07-2014 - art. 1 - JONC n° 9054 du 29-07-2014 p. 6641

Présentation du système retenu :

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

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

NIVEAUX	DÉFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT
<u>NIVEAU 1</u>	EMPLOYÉS ET TECHNICIENS	
Échelon 1	Personnes non diplômées en esthétique. Sont notamment concernées les personnes effectuant des tâches esthétiques sous la responsabilité d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) en esthétique, hôtesse(s) d'accueil, technicien(ne) de surface.	SMG
Échelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, ayant moins d'un an d'expérience professionnelle ; capable d'exécuter les tâches du programme du CAP sous le contrôle d'un responsable diplômé en esthétique.	146
Échelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et justifiant de moins de trois ans de pratique professionnelle.	147
<u>NIVEAU 2</u>		
Échelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, conseiller(ère) de vente, justifiant de pratique avérée, effectue toutes les tâches prévues au CAP d'esthétique cosmétique, a la connaissance complète des articles, conseille la clientèle, l'oriente dans son choix et participe aux actions de promotion.	148
Échelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, possédant UC1 et UC2 du BP ou UV2 et UV3 du BM.	148
Échelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, qualifiée soit titulaire du BP ou du BM capable d'exécuter les tâches définies au diplôme.	149
<u>NIVEAU 3</u>		
Échelon 1	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de moins d'un an d'exercice.	156
Échelon 2	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de plus d'un an d'exercice.	161
Échelon 2	Esthéticien(ne) qualifié(e) titulaire du BP ou du BM et justifiant de plus de trois années d'exercice.	161
Échelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du BTS et justifiant de plus de cinq années d'exercice.	163
<u>NIVEAU 4</u>	AGENT DE MAÎTRISE	COEFFICIENT
Échelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et du BP ou titulaire du BM, justifiant d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : chef de cabine.	172
Échelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du BTS, d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : chef de cabine.	178
Échelon 3	Esthéticien(ne) répondant aux critères suivants : titulaire d'un BP ou BM ou BTS et assurant la gestion d'une équipe et justifiant d'une pratique et expérience professionnelle significative dans la fonction d'encadrement.	183

TITRE VI - RÉMUNÉRATION

Article 43 : Rémunération mensuelle conventionnelle

Modifié par arrêté n° 2005-1705/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4182
Modifié par arrêté n° 2006-2105/GNC du 01-06-2006 - art. 1 - JONC n° 7956 du 06-06-2006 p. 3561
Modifié par arrêté n° 2007-3081/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4206
Modifié par arrêté n° 2008-99/GNC du 03-01-2008 - art. 1 - JONC n° 8152 du 03-01-2008 p. 138
Modifié par arrêté n° 2010-2571/GNC du 20-07-2010 - art. 1 - JONC n° 8514 du 29-07-2010 p. 6610
Modifié par arrêté n° 2011-835/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3364
Modifié par arrêté n° 2013-957/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3564
Modifié par arrêté n° 2014-1817/GNC du 22-07-2014 - art. 1 - JONC n° 9054 du 29-07-2014 p. 6641
Modifié par arrêté n° 2017-183/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1737
Modifié par arrêté n° 2019-491/GNC du 05-03-2019 - art. 1 - JONC n° 9703 du 14-03-2019 p. 3551

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

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

Salaire : coefficient x valeur du point

Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois

À compter du 1er janvier 2019, la valeur du point est fixée à 1076,5 F.CFP

Article 44 : Mensualisation - Taux horaire

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

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

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

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

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

Article 45 : Rémunération adaptée à un horaire individuel

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

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

Article 46 : Rémunérations forfaitaires

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

L'employeur est alors tenu de communiquer, lors de l'embauchage et lors de toute modification du contrat de travail, tous les éléments de la rémunération forfaitaire convenue.

Le forfait global comprendra la rémunération de toutes les heures de travail effectif y compris les heures supplémentaires éventuelles dans la limite du contingent annuel prévu à l'article 35. Il doit être calculé de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

Article 47 : Révision de la valeur du point

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer à l'article [Lp. 333-1](#), [Lp. 333-2](#), [Lp. 333-3](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 48 : Prime d'ancienneté

Modifié par arrêté n° 2017-183/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1737

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

- 2% à partir de la 3ème année ;

- 1% par année supplémentaire jusqu'à 20%.

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

Article 49 : Paie et fiche de paie

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

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

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

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

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

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

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 112-1](#) et suivants, [Lp. 126-1](#) et suivants, et [Lp. 141-1](#) et suivants du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 51 : Travail des femmes et des jeunes

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

Article 52 : Egalite de traitement entre salariés français et étrangers

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

Article 53 : Rémunération des travailleurs handicapés

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 473-2](#) et [R. 473-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 54 : Avantages acquis

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

Article 55 : Certificat de travail

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 122-31](#) et suivants et [R. 122-5](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 56 : Annulation de tout accord antérieur

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 331-7](#), [Lp. 331-9](#), [Lp. 334-6](#), [Lp. 334-7](#) à [Lp. 334-11](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 57 : Mise à disposition de la présente convention collective

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer à l'article [Lp. 334-34](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 58 : Dépôt - adhésion - extension

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 332-2](#), [Lp. 332-5](#), [Lp. 334-1](#), [Lp. 334-2](#) et [R. 334-1](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

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

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

N.B. : pour l'application de cet article se référer aux articles [Lp. 334-13](#), [Lp. 334-15](#), [Lp. 334-14](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 26 mars 2003

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière

« ESTHÉTIQUE »

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

MODIFIÉ PAR [ARRÊTÉ N° 2019-491/GNC DU 5 MARS 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° **12 DU 10 JANVIER 2019**
ÉTENDU PAR ARRÊTÉ N° [2019-491/GNC DU 05 MARS 2019](#)
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° [9703 DU 14-03-2019 P. 3551](#)
VALEUR DU POINT EN F.CFP **1076,5**
À COMPTER DU **1ER JANVIER 2019**

EMPLOYÉS ET TECHNICIENS			
NIVEAU	ÉCHELONS	INDICES HIÉRARCHIQUES	MINIMAUX MENSUELS POUR 169 H EN F.CFP
1	1	SMG	SMG
	2	146	157 169
	3	147	158 246
2	1	148	159 322
	2	149	160 399
3	1	156	167 934
	2	161	173 317
	3	163	175 470
AGENTS DE MAÎTRISE			
4	1	172	185 158
	2	178	191 617
	3	183	197 000

ANNEXES

ARRÊTÉ N° 2005-1705/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1 DU 8 MARS 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'«ESTHÉTIQUE» (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 1 du 8 mars 2005](#) à l'accord professionnel de l'esthétique, signé le 26 mars 2003 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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° 1 DU 8 MARS 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé 26 mars 2003, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1008 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 : Employés - Techniciens			
Niveaux	Échelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
I	1	100	110
	2	105	115
II	1	110	120
	2	115	125
	3	120	130
	4	130	135
	5	135	140
III	1	140	145
	2	145	150
	3	150	155

Fait à Nouméa, le 8 mars 2005

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & Entreprises Nouvelle-Calédonie (FMENC)
- Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de N-C (SAFNC)

Représentants des salariés

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie Nouvelle-Calédonie (USGCINC)

**ARRÊTÉ N° 2006-2105/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 13 MARS 2006 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 2 à l'accord professionnel de l'esthétique, signé 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 2 DU 13 MARS 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé 26 mars 2003, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1025 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 : Employés - Techniciens			
Niveaux	Échelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
I	1	100	SMG
	2	115	115
II	1	120	120
	2	125	125
	3	130	130
	4	135	135
	5	140	140
III	1	145	145
	2	150	150
	3	155	155

2ème catégorie : Agents de maîtrise			
Niveau	Échelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
IV	1	160	160
	2	170	170
	3	175	175
	4	180	180

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.

Fait à Nouméa, le 13 mars 2006

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et de l'Artisanat (FEMA)
- Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de N-C (SAENC)

Représentants des salariés

- Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière Nouvelle-Calédonie (CGT-FONC)
- Cogetra / Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie NC (COGETRA / USGCINC)

**ARRÊTÉ N° 2007-3081/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 19 FÉVRIER 2007 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE »**

Article 1

Les dispositions de [l'avenant n° 3 à l'accord professionnel de l'esthétique, 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° 3 DU 19 FÉVRIER 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé 26 mars 2003, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1027 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 : Employés - Techniciens			
Niveaux	Échelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
I	1	SMG	SMG
	2	115	119
II	1	120	123
	2	125	127
	3	130	132
	4	135	137
	5	140	142
III	1	145	147
	2	150	152
	3	155	157

2ème catégorie : Agents de maîtrise			
Niveau	Échelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
IV	1	160	160
	2	170	170
	3	175	175
	4	180	180

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.

Fait à Nouméa, le 19 février 2007

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et de l'Artisanat (FEMA)
- Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de N-C (SAENC)

Représentants des salariés

- Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière Nouvelle-Calédonie (CGT-FONC)
- Cogetra / Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie NC (COGETRA / USGCINC)

**ARRÊTÉ N° 2008-99/GNC DU 3 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 3 DÉCEMBRE 2007 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 4 à l'accord professionnel de l'esthétique de Nouvelle-Calédonie, signé 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° 4 DU 3 DÉCEMBRE 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE L'« ESTHÉTIQUE »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé 26 mars 2003, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1038 F.CFP à compter du 1er janvier 2008

Article 2

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

1ère catégorie : Employés - Techniciens				
Niveaux	Échelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques mensuels
I	1	SMG	SMG	SMG
	2	119	120	124 560
II	1	123	124	128 712
	2	127	128	132 864
	3	132	133	138 054
	4	137	138	143 244
	5	142	143	148 434
III	1	147	148	153 624
	2	152	153	158 814
	3	157	158	164 004

2ème catégorie : Agents de maîtrise			
Niveau	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques mensuels
IV	1	160	166 080
	2	170	176 460
	3	175	181 650
	4	180	186 840

Article 3

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.

Fait à Nouméa, le 3 décembre 2007

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et de l'Artisanat (FEMA)
- Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de N-C (SAENC)
- Mouvement des Entreprises de France (MEDEF-NC)

Représentants des salariés

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

**ARRÊTÉ N° 2010-2571/GNC DU 20 JUILLET 2010 RELATIF À L'EXTENSION DES AVENANTS N°S 5 ET 6 DU 7 MAI 2010 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »**

Article 1

Les dispositions des avenants n° 5 et 6 à l'accord professionnel de la branche « esthétique », signés le ~~27 avril 2010~~ [7 mai 2010] entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 5 DU 7 MAI 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1 : Classification des emplois

Afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation dans le secteur de l'esthétique, les partenaires sociaux ont décidé de remplacer les dispositions de l'article 42 de l'accord professionnel de la branche « ESTHÉTIQUE » relatives à la classification des emplois.

Le système de classification est modifié comme suit :

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

NIVEAUX	DÉFINITION DE L'EMPLOI
<u>NIVEAU 1</u>	EMPLOYÉS ET TECHNICIENS
Échelon 1	Personnes non diplômées en esthétique. Sont notamment concernées les personnes effectuant des tâches esthétiques sous la responsabilité d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) en esthétique, hôtesses d'accueil, technicien(ne) de surface.
Échelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, ayant moins d'un an d'expérience professionnelle ; capable d'exécuter les tâches du programme du CAP sous le contrôle d'un responsable diplômé en esthétique.
Échelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et justifiant de moins de trois ans de pratique professionnelle.
<u>NIVEAU 2</u>	
Échelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, conseiller(ère) de vente, justifiant de pratique avérée, effectue toutes les tâches prévues au CAP d'esthétique cosmétique, a la connaissance complète des articles, conseille la clientèle, l'oriente dans son choix et participe aux actions de promotion.
Échelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, possédant UC1 et UC2 du BP ou UV2 et UV3 du BM.
Échelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, qualifiée soit titulaire du BP ou du BM capable d'exécuter les tâches définies au diplôme.
<u>NIVEAU 3</u>	
Échelon 1	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de moins d'un an d'exercice.
Échelon 2	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de plus d'un an d'exercice.
Échelon 2	Esthéticien(ne) qualifié(e) titulaire du BP ou du BM et justifiant de plus de trois années d'exercice.
Échelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du BTS et justifiant de plus de cinq années d'exercice.
<u>NIVEAU 4</u>	AGENT DE MAÎTRISE
Échelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et du BP ou titulaire du BM, justifiant d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : chef de cabine.
Échelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du BTS, d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : chef de cabine.
Échelon 3	Esthéticien(ne) répondant aux critères suivants : titulaire d'un BP ou BM ou BTS et assurant la gestion d'une équipe et justifiant d'une pratique et expérience professionnelle significative dans la fonction d'encadrement.

Article 2 : Mise en œuvre de la classification

La mise en œuvre pratique de cette classification nécessite de vérifier le classement obtenu par rapport à l'existant.

Le tableau de correspondance ci-après permet de reclasser les salariés sur la base des 4 critères classants retenus par les partenaires sociaux :

1. le niveau de qualification (diplôme requis) ;
2. la pratique ;
3. l'autonomie ;

4. l'encadrement.

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre du présent accord devait entraîner une modification du niveau de classification antérieur, la nouvelle position sera communiquée par écrit au salarié 15 jours avant son entrée en vigueur.

Aucune baisse de rémunération ne devra intervenir du seul fait de la modification du niveau de classification.

Ancienne classification	Nouvelle classification
Niveau 1	
Échelon 1	Niveau 1 Échelon 1
Échelon 2	Niveau 1 Échelon 1
Niveau 2	
Échelon 1	Niveau 1 Échelon 1
Échelon 2.1	Niveau 1 Échelon 1
Échelon 2.2	Niveau 1 Échelon 2
Échelon 2.3	Niveau 1 Échelon 2 si expérience < 3 ans Niveau 1 Échelon 3 si expérience > 3 ans
Échelon 3	Niveau 1 Échelon 1
Échelon 4	Niveau 1 Échelon 3 si 3 ans expérience
Échelon 5.1	Niveau 2 Échelon 1.1
Échelon 5.2	Niveau 2 Échelon 1.2
Échelon 5.3	Niveau 2 Échelon 1.1
Niveau 3	
Échelon 1.1	Niveau 2 Échelon 2
Échelon 1.2	Niveau 3 Échelon 1
Échelon 2.1	Niveau 3 Échelon 2.2
Échelon 2.2	Niveau 3 Échelon 2.1
Échelon 3	Niveau 3 Échelon 2.2
Si BTS	Niveau 3 Échelon 3
Niveau 4	
Échelon 1	Niveau 4 Échelon 1 ou Échelon 2 en fonction du diplôme
Échelon 2	Niveau 4 Échelon 1 ou Échelon 2 en fonction du diplôme
Échelon 3	Niveau 4 Échelon 1 ou Échelon 2 en fonction du diplôme
Échelon 4	Niveau 4 Échelon 3

Article 3 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2010.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du [code du travail](#).

Fait à Nouméa, le 7 mai 2010

Représentants des employeurs

- UPA
- MEDEF-NC
- (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- CGPME

Représentants des salariés

- CO.GE.TRA
- UT CFE CGC
- USOENC
- S.L.U.A

AVENANT SALARIAL N° 6 DU 7 MAI 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point au montant suivant :

1042 F.CFP à compter du 1er mai 2010

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques comme suit :

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
Niveau 1	
Échelon 1	127
Échelon 2	129
Échelon 3	131
Niveau 2	
Échelon 1	135
Échelon 2	140
Niveau 3	
Échelon 1	153
Échelon 2	158
Échelon 3	160
Niveau 4	
Échelon 1	170
Échelon 2	175
Échelon 3	180

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

Niveaux	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques mensuels
I	1	127	132 334
	2	129	134 418
	3	131	136 502
II	1	135	140 670
	2	140	145 880
III	1	153	159 426
	2	158	164 636
	3	160	166 720
IV	1	170	177 140
	2	175	182 350
	3	180	187 560

Article 4 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2010.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du [code du travail](#).

Fait à Nouméa, le 7 mai 2010

Représentants des employeurs

- UPA
- MEDEF-NC
- (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- CGPME

Représentants des salariés

- CO.GE.TRA
- UT CFE CGC
- USOENC
- S.L.U.A

ARRÊTÉ N° 2011-835/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 7 DU 10 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 7 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique », signé le 10 janvier 2011](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendus 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 la date 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° 7 DU 10 JANVIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point au montant suivant :

1068 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 comme suit :

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
Niveau 1	
Échelon 1	SMG
Échelon 2	135
Échelon 3	137
Niveau 2	
Échelon 1	139
Échelon 2	142
Niveau 3	
Échelon 1	155
Échelon 2	160
Échelon 3	162
Niveau 4	
Échelon 1	171
Échelon 2	177
Échelon 3	182

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

Niveaux	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques mensuels
I	1	-	140 000
	2	135	144 180
	3	137	146 316
II	1	139	148 452
	2	142	151 656
III	1	155	165 540
	2	160	170 880
	3	162	173 016
IV	1	171	182 628
	2	177	189 036
	3	182	194 376

Article 4 : 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 5 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2011.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du [code du travail](#).

Fait à Nouméa, le 10 janvier 2011

Représentants des employeurs

- UPA
- MEDEF-NC
- (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- CGPME

Représentants des salariés

- USS NC - CO.GE.TRA
- UT CFE CGC
- USOENC

ARRÊTÉ N° 2013-957/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 8 DU 27 NOVEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 8 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique », signé le 27 novembre 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° 8 DU 27 NOVEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point au montant suivant :

1070 F.CFP à compter du 1er janvier 2013

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques comme suit :

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques comme suit :

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
Niveau 1	
Échelon 1	141
Échelon 2	143
Échelon 3	144
Niveau 2	
Échelon 1	145
Échelon 2	146
Niveau 3	
Échelon 1	156
Échelon 2	161
Échelon 3	163
Niveau 4	
Échelon 1	172
Échelon 2	178
Échelon 3	183

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

Niveaux	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques mensuels
I	1	141	150 870
	2	143	153 010
	3	144	154 080
II	1	145	155 150
	2	146	156 220
III	1	156	166 920
	2	161	172 270
	3	163	174 410
IV	1	172	184 040
	2	178	190 460
	3	183	195 810

Article 4 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

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 [Lp. 334-13](#) du [code du travail](#).

Fait à Nouméa, le 27 novembre 2012

Représentants des employeurs

- UPA NC
- MEDEF-NC
- (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- CGPME

Représentants des salariés

- UT CFE CGC
- USTKE

**ARRÊTÉ N° 2014-1817/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 17
FÉVRIER 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 9 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique », signé le 17 février 2014](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et des 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 9 DU 17 FÉVRIER 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de laisser la valeur du point au même niveau qu'en 2013 soit :

1070 F.CFP à compter du 1er avril 2014

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires se sont entendues pour modifier les coefficients hiérarchiques comme suit :

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
Niveau 1	
Échelon 1	SMG
Échelon 2	144
Échelon 3	145
Niveau 2	
Échelon 1	146
Échelon 2	147
Niveau 3	
Échelon 1	156
Échelon 2	161
Échelon 3	163
Niveau 4	
Échelon 1	172
Échelon 2	178
Échelon 3	183

Article 3 : Nouvelle grille

En conséquence de ce qui précède, la nouvelle grille est la suivante :

Niveaux	Échelons	Indices hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques mensuels
I	1	SMG	151 985
	2	144	154 080
	3	145	155 150
II	1	146	156 220
	2	147	157 290
III	1	156	166 920
	2	161	172 270
	3	163	174 410
IV	1	172	184 040
	2	178	190 460
	3	183	195 810

Article 4 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2014.

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 [Lp. 334-13](#) du [code du travail](#).

Fait à Nouméa, le 17 février 2014

Représentants des employeurs

- UPA NC
- MEDEF-NC
- (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- CGPME NC

Représentants des salariés

- UT CFE CGC

ARRÊTÉ N° 2017-183/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 7 DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 10 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique », signé le 7 décembre 2016](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et des 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 10 DU 7 DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de la branche « Esthétique » en Nouvelle-Calédonie signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de laisser la valeur du point à la valeur suivante :

1072 F.CFP à compter du 1er janvier 2017

Article 2 : Prime d'ancienneté

Les parties signataires ont convenu de modifier l'article 48 de la convention collective comme suit :

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

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

Le reste sans changement.

Article 3 : Refonte de la convention

Les parties signataires ont convenu d'initier une refonte globale de la convention collective.

Une modification de la délibération n° 180 du 25 janvier 2001 portant réglementation professionnelle de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie sera envisagée.

Article 4 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2017.

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

Fait à Nouméa, le 7 décembre 2016

Représentants des employeurs

- CGPME-NC
- CGPME-NC / (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés

- UT CFE CGC
- FCC-NC
- COGETRA

ARRÊTÉ N° 2018-445/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 9 JANVIER 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique », signé le 9 janvier 2018](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et des 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° 11 DU 9 JANVIER 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »
Article 1 : Valeur des indices

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de la branche « Esthétique » en Nouvelle-Calédonie signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de laisser la valeur du point à la valeur suivante :

Niveaux	Échelons	Indices 2018	Minimas 2018
I	1	SMG	155 696
	2	146,00	156 512
	3	147,00	157 584
II	1	148,00	158 656
	2	149,00	159 728
III	1	156,00	167 232
	2	161,00	172 592
	3	163,00	174 736

Article 2 : Modification de l'article 41

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

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

Le reste de l'article est maintenu sans changement.

Article 3 : Extension de l'avenant

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

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

Fait à Nouméa, le 9 janvier 2018

Représentants des employeurs

- CGPME-NC
- CGPME-NC / (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés

- UT CFE CGC
- COGETRA
- CSTC-FO
- USOENC

ARRÊTÉ N° 2019-491/GNC DU 5 MARS 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 12 DU 10 JANVIER 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 12 à l'accord professionnel de la branche « esthétique », signé le 10 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° 12 DU 10 JANVIER 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 47 de l'accord professionnel de la branche « Esthétique » signé le 26 mars 2003, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à la valeur suivante :

1076,5 F.CFP à compter du 1er janvier 2019

Article 2 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

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

Fait à Nouméa, le 10 janvier 2019

Représentants des employeurs

- CPME-NC
- CPME-NC / (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC
- CPME-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés

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

**AVENANT NON ÉTENDU N° 13 DU 23 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE » -
ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 14 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 « L'Accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie » du Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 9 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 9 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 : Travaux des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux se revoient **avant le 31 décembre 2021**, pour travailler sur la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés non couverts par le dispositif.

Article 3 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre I « Recrutement » du Titre III « Les relations individuelles de travail », il est créé un article 21 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 21 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 4 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre II « Rupture du contrat de travail » du Titre III « Les relations individuelles de travail », il est créé un article 23 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 23 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 5 : 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 23 décembre 2020

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

Collège des employeurs

- CPME-NC
- MEDEF-NC

Collège des salariés

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

**ARRÊTÉ N° 2022-1139/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 25 NOVEMBRE 2021 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique » 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° 14 DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE » - ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 13 DU 23 DÉCEMBRE 2020

L'avenant n° 14 à l'Accord professionnel de la branche « Esthétique » du 25 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 13 du 23 décembre 2020.

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « L'Accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie » du Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 9 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 9 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 I « Recrutement » du Titre III « Les relations individuelles de travail », il est créé un article 21 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 21 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 II « Rupture du contrat de travail » du Titre III « Les relations individuelles de travail », il est créé un article 23 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 23 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

**ARRÊTÉ N° 2022-1141/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 25 NOVEMBRE 2021 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique » 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° 15 DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ESTHÉTIQUE »**Article 1: Congé exceptionnel**

Les parties conviennent de modifier l'article 41 à l'Accord professionnel de la branche « Esthétique » en y ajoutant un jour de congé exceptionnel par an pour cause de déménagement sur présentation d'un justificatif.

L'article 41 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès des père, mère, frère et sœur : 2 jours ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;
- déménagement : 1 jour sur présentation d'un justificatif.

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

Article 2 : Clause de revoyure :

Les parties conviennent de se revoir au mois de mars afin de faire un point sur la situation économique de la branche.

Article 3 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 01 janvier 2022.

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

Fait à Nouméa, le 25 novembre 2021

Représentants des employeurs

- CPME-NC
- CPME-NC / SAENC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés

- UT-CFE-CGC