



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

GOVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Etablissements accueillant des personnes âgées

régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail

des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires



Année 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 « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES »

ARRÊTÉ N° 2000-607/GNC DU 6 AVRIL 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 21 DÉCEMBRE 1999 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES » (MISE EN PLACE DE CLAUSES SPÉCIFIQUES AUX MAISONS DE RETRAITE).....	7
CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES.....	8
Article 1 : Champ d'application.....	8
Article 2 : Cadre juridique.....	8
Article 3 : Durée.....	8
Article 4 : Interprétation du présent avenant.....	8
Article 4 bis : Généralisation de la complémentaire santé.....	8
CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT.....	10
Article 5 : Recrutement.....	10
Article 6 : Formes du contrat.....	10
Article 7 : Discretion et secret professionnel.....	10
Article 7 bis : Entretien annuel d'évaluation.....	10
CHAPITRE III - DURÉE DU TRAVAIL.....	11
Article 8 : Durée du travail.....	11
Article 9 : Organisation du travail.....	11
Article 10 : Durée quotidienne de travail.....	11
Article 11 : Heures supplémentaires.....	11
Article 12 : Jours fériés considérés comme chômeés.....	11
Article 13 : Travail de nuit.....	11
CHAPITRE IV - EMPLOIS - CLASSIFICATIONS.....	13
Article 14 : Classification des emplois.....	13
CHAPITRE V - RÉMUNÉRATIONS.....	17
Article 15 : Rémunération mensuelle.....	17
Article 16 : Prime d'ancienneté.....	17
Article 17 : Gratification annuelle.....	17
CHAPITRE VI - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	19
Article 18 : Maladie et accident non professionnel.....	19
Article 18 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique.....	20
CHAPITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES.....	21
Article 19 : Dépôt - Signature - Extension.....	21
STRUCTURE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » AU 1^{ER} JANVIER 2019.....	22
ARRÊTÉS D'EXTENSION.....	23
ARRÊTÉ N° 2001-1443/GNC DU 31 MAI 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-A DU 4 AVRIL 2001 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	23
ARRÊTÉ N° 2002-897/GNC DU 28 MARS 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-B DU 11 JANVIER 2002 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	25
ARRÊTÉ N° 2003-193/GNC DU 6 FÉVRIER 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-C DU 28 NOVEMBRE 2002 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	27
ARRÊTÉ N° 2004-395/GNC DU 26 FÉVRIER 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-D DU 6 NOVEMBRE 2003 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	29
ARRÊTÉ N° 2005-1699/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-E DU 19 JANVIER 2005 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES », RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) ..	31
ARRÊTÉ N° 2006-1903/GNC DU 18 MAI 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-F DU 9 DÉCEMBRE 2005 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES.....	33
ARRÊTÉ N° 2007-509/GNC DU 8 FÉVRIER 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-G DU 24 NOVEMBRE 2006 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	35
ARRÊTÉ N° 2007-6025/GNC DU 28 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-H DU 8 NOVEMBRE 2007 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	37
ARRÊTÉ N° 2009-793/GNC DU 17 FÉVRIER 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-I DU 15 DÉCEMBRE 2008 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	39
ARRÊTÉ N° 2010-1775/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-J DU 22 FÉVRIER 2010 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES ».....	41

ARRÊTÉ N° 2011-819/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-K DU 4 FÉVRIER 2011 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	43
ARRÊTÉ N° 2012-1137/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-L DU 23 FÉVRIER 2012 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	45
ARRÊTÉ N° 2013-953/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-M DU 19 DÉCEMBRE 2012 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	47
ARRÊTÉ N° 2014-1819/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-N DU 11 AVRIL 2014 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNE ÂGÉES RÉGIS PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	49
ARRÊTÉ N° 2015-231/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-O DU 10 DÉCEMBRE 2014 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	51
ARRÊTÉ N° 2016-715/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-P DU 12 NOVEMBRE 2015 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	53
ARRÊTÉ N° 2017-85/GNC DU 10 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-Q DU 14 NOVEMBRE 2016 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	55
ARRÊTÉ N° 2018-441/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-R DU 9 JANVIER 2018 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	57
ARRÊTÉ N° 2019-107/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-S DU 29 NOVEMBRE 2018 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	59
AVENANT NON ÉTENDU N° 1-T DU 23 DÉCEMBRE 2020 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 1-W DU 25 NOVEMBRE 2021	61
ARRÊTÉ N° 2022-1143/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-U DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » DU 16 JUIN 2021 RÉGI PAR L'AVENANT N°1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	63
ARRÊTÉ N° 2022-1145/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-V DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » DU 2 DÉCEMBRE 2021 RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	67
ARRÊTÉ N° 2022-1147/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-W DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » DU 25 NOVEMBRE 2021 RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »	69

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

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 2013-953/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-M « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » du 19 décembre 2012 (p. 3563).	1	8899	24-04-2013	3563	Voir...	Avenant salarial n° 1-M du 19 décembre 2012
Arrêté n° 2014-1819/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 1-N du 11 avril 2014 des établissements accueillant des personnes âgées régis par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 6642).	1	9054	29-07-2014	6642	Voir...	Avenant n° 1-N du 11 avril 2014
Arrêté n° 2015-231/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-O « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » du 10 décembre 2014 (p. 1861).	1	9131	5-03-2015	1861	Voir...	Avenant salarial n° 1-O du 10 décembre 2014
Arrêté n° 2016-715/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-P du 12 novembre 2015 « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 2825).	1	9264	14-04-2016	2825	Voir...	Avenant salarial n° 1-P du 12 novembre 2015
Arrêté n° 2017-85/GNC du 10 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1-Q « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » du 14 novembre 2016 (p. 1520).	1	9369	19-01-2017	1520	Voir...	Avenant salarial n° 1-Q du 14 novembre 2016
Arrêté n° 2018-441/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1- R des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 2627).	1	9522	15-03-2018	2627	Voir...	Avenant salarial n° 1-R du 9 janvier 2018
Arrêté n° 2019-107/GNC du 15 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1- S des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 567).	1	9677	17-01-2019	567	Voir...	Avenant salarial n° 1-S du 29 novembre 2018
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 1-T 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° 1-W du 25 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1143/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 1-U des « Établissements accueillant des personnes âgées » du 16 juin 2021 régi par l'avenant n°1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 9929).	1	10380	4-05-2022	9929	Voir...	Avenant n° 1-U du 16 juin 2021 Stratégie de formation
Arrêté n° 2022-1145/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 1-V des « Établissements accueillant des personnes âgées » du 2 décembre 2021 régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 9929).	1	10380	4-05-2022	9929	Voir...	Avenant n° 1-V du 2 décembre 2021 Jour férié chômé : lundi 15 août 2022
Arrêté n° 2022-1147/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 1-W des « Établissements accueillant des personnes âgées » du 25 novembre 2021 régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires » (p. 9930).	1	10380	4-05-2022	9930	Voir...	Avenant n° 1-W du 25 novembre 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Annulé et remplace l'avenant n° 1-T du 23 décembre 2020

ARRÊTÉ N° 2000-607/GNC DU 6 AVRIL 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 21 DÉCEMBRE 1999 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES » (MISE EN PLACE DE CLAUSES SPÉCIFIQUES AUX MAISONS DE RETRAITE)

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES »

AVENANT N° 1 DU 21 DÉCEMBRE 1999 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES » (MISE EN PLACE DE CLAUSES SPÉCIFIQUES AUX MAISONS DE RETRAITE)

CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Cadre juridique

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

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

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

Article 3 : Durée

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

Article 4 : Interprétation du présent avenant

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

Composition

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

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

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

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

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

Article 4 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Créé par arrêté n° 2022-1147/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 04-05-2022 p. 9930

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 5 : Recrutement

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

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

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

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

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

Article 6 : Formes du contrat

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

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

Le recrutement doit être effectué, soit :

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 : Discrétion et secret professionnel

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

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

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

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

Article 7 bis : Entretien annuel d'évaluation

Créé par arrêté n° 2022-1147/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 04-05-2022 p. 9930

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.

CHAPITRE III - DURÉE DU TRAVAIL

Article 8 : Durée du travail

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

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

Article 9 : Organisation du travail

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

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

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

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

Article 10 : Durée quotidienne de travail

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

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

Article 11 : Heures supplémentaires

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

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

2 - Continuent annuel des heures supplémentaires

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

Article 12 : Jours fériés considérés comme chômés

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

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

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

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

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

N.B. : [Année 2022 - jour férié chômé : 15 août 2022](#).

Article 13 : Travail de nuit

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

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

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

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

www.dte.nc

CHAPITRE IV - EMPLOIS - CLASSIFICATIONS

Article 14 : Classification des emplois

A - Les employés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définitions générales : Catégories I à III

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

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

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

1er échelon

L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.

Cet échelon est accessible aux salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités semblables à celles du présent niveau.

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

2ème échelon

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

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

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

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

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

1er échelon

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

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

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

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

2ème échelon

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

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

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

B - Les agents de maîtrise

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

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

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

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

Les fonctions de commandement sont les suivantes :

Définitions générales : Catégories IV et V

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

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

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

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

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

Ceci implique de :

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

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

C - Les cadres

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

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

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

CHAPITRE V - RÉMUNÉRATIONS

Article 15 : Rémunération mensuelle

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

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

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

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

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

❷ Mensualisation - Taux horaire :

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

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

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

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

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

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

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

Article 16 : Prime d'ancienneté

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

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

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

Article 17 : Gratification annuelle

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

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

www.dte.nc

CHAPITRE VI - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18 : Maladie et accident non professionnel

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

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

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- de rentrer dans le cadre des maladies ou accidents pris en charge par la CAFAT.

2) Indemnisation :

2.1 - Délai de carence avant indemnisation :

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

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

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

2.2 - Taux d'indemnisation :

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

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

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

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

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

◆ Arrêts successifs :

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

2.3 - Rémunération :

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

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

4) Lorsque les deux parents travaillent, ou lorsque l'un d'eux vit seul au foyer, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence de l'un des parents auprès d'un enfant seul, malade au foyer, l'absence pourra être prise et sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles fixées au paragraphe 2 ci-dessus, sans pouvoir dépasser dix jours sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

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

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

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

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

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

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

Article 18 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Créé par arrêté n° 2022-1147/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 04-05-2022 p. 9930

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.

www.dte.nc

CHAPITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19 : Dépôt - Signature - Extension

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

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 21 décembre 1999

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

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

« ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES »

STRUCTURE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » AU 1^{ER} JANVIER 2019

MODIFIÉ PAR ARRÊTÉ N° 2019-107/GNC DU 15-01-2019 - ART. 1 - JONC N° 9677 DU 17-01-2019 P. 567

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 <u>JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005</u>	01-10-2018	926,44 F.CFP	156 568 F.CFP
	N° 2022-1063/GNC DU 27-04-2022 - ART. 1 <u>JONC N° 10373 DU 28-04-2022 - PAGE 8819</u>	01-05-2022	937,46 F.CFP	158 431 F.CFP
	N° 2022-1267/GNC DU 18-05-2022 - ART. 1 <u>JONC N° 10389 DU 26-05-2022 - PAGE 11088</u>	01-06-2022	945,90 F.CFP	159 857 F.CFP
	N° 2022-1513/GNC DU 22-06-2022 - ART. 1 <u>JONC N° 10405 DU 28-06-2022 - PAGE 12426</u>	01-07-2022	955,64 F.CFP	161 503 F.CFP

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

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

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

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ N° 2001-1443/GNC DU 31 MAI 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-A DU 4 AVRIL 2001 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 1

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

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

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 4 avril 2001

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

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

**ARRÊTÉ N° 2002-897/GNC DU 28 MARS 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-B DU 11 JANVIER 2002 DES
« ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL
DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION
ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 1-B DU 11 JANVIER 2002 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

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

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

Article 2

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

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

Article 3

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

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

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

Fait à Nouméa, le 11 janvier 2002

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées

Représentants des salariés

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

**ARRÊTÉ N° 2003-193/GNC DU 6 FÉVRIER 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-C DU 28 NOVEMBRE 2002
DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL
DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION
ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 1-C DU 28 NOVEMBRE 2002 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

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

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

Article 2

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

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

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

Article 3

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

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

Fait à Nouméa, le 28 Novembre 2002

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2004-395/GNC DU 26 FÉVRIER 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-D DU 6 NOVEMBRE 2003 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

**AVENANT N° 1-D DU 6 NOVEMBRE 2003 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Fait à Nouméa, le 6 novembre 2003

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2005-1699/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-E DU 19 JANVIER 2005 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES », RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 1-E DU 19 JANVIER 2005 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES », RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

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

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

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Fait à Nouméa, le 19 janvier 2005

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2006-1903/GNC DU 18 MAI 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-F DU 9 DÉCEMBRE 2005 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

**AVENANT N° 1-F DU 9 DÉCEMBRE 2005 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES**

Article 1

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

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

SMG au 1er janvier 2006

Article 2

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

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

Fait à Nouméa, le 9 décembre 2005

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées

Représentants des salariés

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

**ARRÊTÉ N° 2007-509/GNC DU 8 FÉVRIER 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-G DU 24 NOVEMBRE 2006
DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL
DE LA BRANCHE « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

**AVENANT N° 1-G DU 24 NOVEMBRE 2006 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

Article 1

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

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

SMG au 1er janvier 2007

Article 2

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

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

Fait à Nouméa, le 24 novembre 2006

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2007-6025/GNC DU 28 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-H DU 8 NOVEMBRE 2007 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

**AVENANT N° 1-H DU 8 NOVEMBRE 2007 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

Article 1

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

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

Article 2

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

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

Fait à Nouméa, le 8 novembre 2007

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2009-793/GNC DU 17 FÉVRIER 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-I DU 15 DÉCEMBRE 2008 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

**AVENANT N° 1-I DU 15 DÉCEMBRE 2008 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

Article 1

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

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

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 15 décembre 2008

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Syndicat des Établissements d'Accueil des Personnes Âgées
- CG PME

Représentants des salariés

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGTFO)

ARRÊTÉ N° 2010-1775/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-J DU 22 FÉVRIER 2010 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

**AVENANT N° 1-J DU 22 FÉVRIER 2010 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

Article 1

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

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

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 22 février 2010

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- UPA
- CGPME
- SEAPA

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2011-819/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-K DU 4 FÉVRIER 2011 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 1-K DU 4 FÉVRIER 2011 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 4 février 2011

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- UPA
- CG PME
- SEAPA

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2012-1137/GNC DU 15 MAI 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-L DU 23 FÉVRIER 2012 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 1-L DU 23 FÉVRIER 2012 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 23 février 2012

Représentants des employeurs

- UPA
- CG PME
- SEAPA

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2013-953/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-M DU 19 DÉCEMBRE 2012 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2 :

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

Article 3 :

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 1-M DU 19 DÉCEMBRE 2012 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 19 décembre 2012

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2014-1819/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-N DU 11 AVRIL 2014 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNE ÂGÉES RÉGIS PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

**AVENANT N° 1-N DU 11 AVRIL 2014 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNE ÂGÉES RÉGIS PAR L'AVENANT
N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 11 avril 2014

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2015-231/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-O DU 10 DÉCEMBRE 2014 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 1-O DU 10 DÉCEMBRE 2014 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 10 décembre 2014

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- CSTC-FO
- USTKE
- FCCNC

ARRÊTÉ N° 2016-715/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-P DU 12 NOVEMBRE 2015 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 1-P DU 12 NOVEMBRE 2015 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

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

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 12 novembre 2015

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2017-85/GNC DU 10 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-Q DU 14 NOVEMBRE 2016 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 1-Q DU 14 NOVEMBRE 2016 « DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

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

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 14 novembre 2016

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2018-441/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-R DU 9 JANVIER 2018 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 1-R DU 9 JANVIER 2018 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

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

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 9 janvier 2018

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2019-107/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 1-S DU 29 NOVEMBRE 2018 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

**AVENANT SALARIAL N° 1-S DU 29 NOVEMBRE 2018 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI
PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET
AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »**

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 29 novembre 2018

Représentants des employeurs

- CPME-NC
- CPME-NC / FEAPA

Représentants des salariés

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

AVENANT NON ÉTENDU N° 1-T DU 23 DÉCEMBRE 2020 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 1-W DU 25 NOVEMBRE 2021

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions diverses », il est créé un article 4 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 4 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 II « Conditions de recrutement », il est créé un article 7 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 7 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 VI « Suspension du contrat de travail », il est créé un article 18 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 18 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 - FEAPA
- CPME-NC
- MEDEF-NC
- U2P

COLLÈGE DES SALARIÉS

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

ARRÊTÉ N° 2022-1143/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-U DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » DU 16 JUIN 2021 RÉGI PAR L'AVENANT N°1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1-U des « Établissements accueillant des personnes âgées » régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 16 juin 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.

**AVENANT N° 1-U DU 16 JUIN 2021 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

STRATÉGIE DE FORMATION

PRÉAMBULE :

a- Contexte

Conformément à l'article [Lp. 333-3-1](#) du [Code du travail de Nouvelle-Calédonie](#) créé par la Loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 relative à la formation professionnelle toute au long de la vie, « les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour définir leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue ».

Par le présent avenant, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la branche des « Établissements accueillant des personnes âgées » établissent leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans leur secteur.

b- Présentation de la branche

• Entreprises et emploi

La branche professionnelle des Établissements accueillant des personnes âgées est caractérisée par une diversification des activités. Les partenaires sociaux ont convenu de distinguer ces différentes activités par filière de métiers :

- la filière soin ;
- la filière hébergement ;
- la filière administrative.

Concernant les chiffres clés relatifs aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord professionnel des Établissements accueillant des personnes âgées, les partenaires sociaux conviennent de produire les différentes données selon l'organisme les ayant produit puisqu'il existe une divergence notable qu'il s'agisse du nombre d'entreprises ou établissements et du nombre de salariés par code NAF.

	CAFAT (source avril 2021)	ISEE-NC (source nov 2020)	FEAPA (source juin 2021)
Nombre employeurs code NAF 8710 A Hébergement médicalisé pour personnes âgées	4	9	7
Nombre employeurs code NAF 8730 A Hébergement social pour personnes âgées	14	34	6
Nombre total d'entreprises sur les 2 codes NAF	18	43	13
Nombre salariés code NAF 8710 A Hébergement médicalisé pour personnes âgées	84	-	195
Nombre salariés code NAF 8730 A Hébergement social pour personnes âgées	290	-	215
Nombre total de salariés sur les 2 codes NAF	374	-	410

• Métiers et formations

Au sein des codes ROME, les métiers exercés au sein de la présente branche relèvent de différents secteurs d'activité :

G		Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animations
G	12	Animation d'activités de loisirs
G	15	Personnel d'étage en hôtellerie
G	16	Production culinaire
J		Santé
J	11	Praticiens médicaux
J	12	Praticiens médico-techniques
J	13	Professionnels médico-techniques
J	14	Rééducation et appareillage
J	15	Soins paramédicaux
K		Services à la personne et à la collectivité
K	11	Accompagnement
K	12	Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle
K	13	Aide à la vie quotidienne
K	14	Conception et mise en œuvre des politiques publiques

Ces grands domaines ne prennent pas en compte des métiers relatifs au domaine du support à l'entreprise (M), bien qu'essentiel au bon fonctionnement des établissements.

c- Travaux préalables de recensement des besoins

Pour la définition des besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les éléments recensés par le FIAF et auprès des entreprises et salariés de la branche. Ils sont réunis à plusieurs occasions pour partager et arrêter les éléments inscrits ci-après.

De plus, « *le vieillissement de la population en Nouvelle-Calédonie, comme en métropole ou dans tous les pays développés, est aujourd'hui et pour les années à venir, un véritable problème de société et un enjeu médico-économique majeur, compte tenu de l'accroissement continu du nombre de personnes âgées de plus de 60 ans. En effet, cette population a doublé depuis 1989 et constituera plus d'un cinquième de la population totale en 2030, selon les projections de l'ISEE et ce, sauf événements exceptionnels qui viendraient modifier ces projections* » (Rapport général Bien Vieillir en Nouvelle-Calédonie de décembre 2019).

« *L'étude prospective emploi-formation 2017, réalisée tous les deux ans par le Service de l'aménagement et la planification, commandé la direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie (DFPC-NC) annonce « des prévisions d'embauche élevées dans les trois secteurs de l'hébergement-restauration, de la santé et de l'action sociale. Les entreprises des secteurs de l'hébergement-restauration, de la santé et de l'action sociale ainsi que du commerce prévoient d'embaucher le plus de personnes dans les années à venir (51 % du volume total des embauches). Les services d'aide à la personne représentent en 2017, 18% des salariés en Nouvelle-Calédonie. Les besoins en professionnels du secteur de la santé humaine et de l'action sociale représentent près de 203 des projets de recrutement sur le territoire* » (source : Rapport général Bien Vieillir en Nouvelle-Calédonie de décembre 2019).

Enfin, les employeurs du secteur font face à une carence en personnels soignants dans leur structure, notamment en aides-soignants et infirmiers-ières diplômés-ées d'État, afin de respecter les quotas imposés par la réglementation en vigueur. En effet, le nombre d'aides-soignants ou d'infirmiers-ières diplômés-ées d'État sur le territoire calédonien est insuffisant par rapport aux besoins des entreprises de la présente branche puisque ces personnels sont absorbés dès leur sortie de formation par le secteur public présentant une attractivité de revenus plus importante. Le secteur privé doit en effet respecter les tarifs imposés par la DASS-NC et la CAFAT. Le recrutement des auxiliaires de vie dans une perspective de montée en compétences sur le métier d'aide-soignant est plus facile pour les employeurs du secteur mais cela représente un coût très important pour les établissements accueillant des personnes âgées puisque la voie de la validation des acquis de l'expérience n'est plus acceptée par la DFPC-NC pour ces personnels.

Article 1

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que le présent avenant recense les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, à date de signature de l'avenant, pour une durée de trois ans.

Pour actualiser si nécessaire, les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle, et faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir chaque année, à date d'anniversaire du présent avenant, lors d'une commission mixte paritaire dédiée.

Article 2

Les partenaires sociaux ont exprimé leurs besoins, orientations et priorités pour la formation professionnelle de la branche en définissant les enjeux et les problématiques rencontrés par le secteur des établissements accueillant des personnes âgées auxquels la stratégie du secteur doit répondre, dans un objectif de poursuite de la professionnalisation de la branche par la montée en compétence des salariés. La branche convient par ailleurs d'instaurer des indicateurs afin de mesurer l'impact de la stratégie emploi formation pour les entreprises et les salariés concernés.

Article 2.1

Fort de ce contexte, les enjeux stratégiques qui en découlent se présentent comme suit :

- de professionnalisation des personnels notamment de la filière soin ;
- de respect des quotas imposés par la réglementation en vigueur ;
- d'attirer et de fidéliser les personnels au sein de la branche.

Article 2.2

Les partenaires sociaux de la branche définissent les problématiques suivantes comme constituant les besoins auxquels les actions de formation professionnelle doivent répondre afin de permettre aux entreprises de faire face aux enjeux prédéfinis :

- les problématiques liées aux compétences essentielles et au savoir-être liés aux postes et activités, qui révèlent des besoins en termes de maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'outil informatique et numérique, ainsi que de maîtrise des qualités et compétences professionnelles relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, analyse, communication, organisation, priorisation, synthèse, etc.) ;
- les problématiques liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement ;
- les problématiques liées au bien être des résidents ;

- Les problématiques liées aux risques professionnels ;
- les problématiques liées au manque de personnels formés sur les métiers d'aides-soignants et infirmiers-ières diplômés-ées d'État.
- les problématiques liées à la diplomation des personnels de soin en premier lieu et des directeur(trice)s d'établissement en deuxième lieu.

Article 2.3

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de demander un accompagnement à un fonds d'assurance formation pour les accompagner dans la définition du plan d'action et sa réalisation.

Article 2.4

Pour permettre la réalisation du bilan mentionné à l'article 1 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de définir des indicateurs qui permettront d'évaluer les impacts de la stratégie de formation sur les enjeux identifiés, au regard de l'objectif d'une amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés.

Pour chaque enjeu, les impacts attendus et leurs indicateurs sont :

- Pour l'enjeu lié à la pérennité des emplois, de mesurer l'évolution du turn over dans les entreprises de la présente branche ;
- Pour l'enjeu lié au recrutement des personnels de soin, de mesurer le nombre de personnes formées par l'IFPSS sur les métiers d'aides-soignants et d'infirmiers-ières diplômés-ées d'État ;
- Pour l'enjeu lié à la diplomation, de mesurer l'évolution du nombre d'aides-soignants et d'infirmiers-ières diplômés-ées d'État dans les équipes ;
- Pour l'enjeu lié aux compétences transverses de mesurer le bien être de chacun dans son poste et de mesurer la satisfaction des usagers.

Article 3

En accord avec ses missions définies à l'article [Lp. 544-11](#) du [Code du travail](#), les partenaires sociaux de la branche sollicitent le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAP) dans l'accompagnement, la mise en œuvre et le financement d'actions de formations répondant aux besoins, orientations et priorités du secteur identifié par le présent avenant.

Article 4

Les parties 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 Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 16 juin 2021

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

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

COLLÈGE DES SALARIÉS

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

ARRÊTÉ N° 2022-1145/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-V DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » DU 2 DÉCEMBRE 2021 RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1-V des « Établissements accueillant des personnes âgées » régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 2 décembre 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° 1-V DU 2 DÉCEMBRE 2021 DES ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES RÉGI PAR
L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES
ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES**

Article 1 : Jour férié

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n° 1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements assimilés, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 09 décembre 2005, les parties signataires sont convenues pour l'année 2022 de rajouter exceptionnellement le 15 août 2022 en jour férié chômé.

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la pérennisation de ce jour férié supplémentaire sera discutée lors des négociations en cours de refonte de la convention de la branche.

Article 2 : Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se revoir en mars 2022 pour effectuer un état de l'enjeu du transport des salariés dans la branche.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2022**. Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles [Lp. 334-12](#) à [Lp. 334-15](#) et [R. 334-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Fait à Nouméa, le 2 décembre 2021

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

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

COLLÈGE DES SALARIÉS

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

ARRÊTÉ N° 2022-1147/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1-W DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » DU 25 NOVEMBRE 2021 RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1-W à l'accord professionnel des "Établissements accueillant des personnes âgées" régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 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.

AVENANT N° 1-W DU 25 NOVEMBRE 2021 DES « ÉTABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES » RÉGI PAR L'AVENANT N° 1 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HÔTELS, BARS, CAFÉS, RESTAURANTS ET AUTRES ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES DE NOUVELLE-CALÉDONIE - ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 1-T DU 23 DÉCEMBRE 2020

L'avenant n°1-W à l'Accord professionnel de la branche des Établissement accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnels de travail des Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants et autres établissements similaires du 25 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n° 1-T du 23 décembre 2020

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions diverses », il est créé un article 4 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 4 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 II « Conditions de recrutement », il est créé un article 7 bis « Entretien Annuel d'Évaluation » :

« Article 7 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 VI « Suspension du contrat de travail », il est créé un article 18 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 18 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

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

Article 4 : Extension de l'avenant salarial

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

Fait à Nouméa, le 25 novembre 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

- CPME-NC
- MEDEF-NC

COLLÈGE DES SALARIÉS

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