



AVERTISSEMENT

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

ET

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

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

BONNE LECTURE !

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



Travail et emploi

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Employés de maison



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 « EMPLOYÉS DE MAISON »

ARRÊTÉ N° 1510 DU 6 DÉCEMBRE 1985 PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON	7
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	8
Article 1 : Champ d'application	8
Article 2 : Objet	8
Article 3 : Durée	8
Article 4 : Dénonciation partielle ou totale	8
Article 5 : Révision	8
Article 6 : Avenants	8
CHAPITRE II - EMBAUCHAGE - LICENCIEMENT	9
Article 7 : Déclaration	9
Article 8 : Lettre d'engagement	9
Article 9 : Durée de l'essai	9
Article 10 : Visite médicale	10
CHAPITRE III - DURÉE DU TRAVAIL	11
Article 11 : Durée du travail	11
Article 12 : Heures supplémentaires	11
Article 13 : Jours fériés chômés	11
Article 14 : Repos hebdomadaire	12
CHAPITRE IV - CLASSIFICATIONS	13
Article 15 : Classifications	13
CHAPITRE V - RÉMUNÉRATION	14
Article 16 : Salaires minimums conventionnels	14
Article 17 : Abattement d'âge	15
Article 18 : Prime d'ancienneté	15
Article 19 : Bulletin de paie - Paiement du salaire	15
Article 20 : Avantages en nature	16
Article 20 bis : Indemnité de transport	16
Article 21 :	16
Article 22 : Maladie et accident	16
CHAPITRE VI - CONGÉS PAYÉS - ABSENCES	18
Article 23 : Congés payés - Autorisation d'absence	18
Article 24 : Absence non justifiée	18
CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
Article 25 : Préavis	19
Article 26 : Certificat de travail	19
CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES	20
Article 27 : Avantages acquis	20
Article 28 : Dépôt - Signature - Extension	20
ANNEXE I : SCHÉMA DE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE PROPOSÉ EN RÉFÉRENCE À L'ARTICLE 8 DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON	21
ANNEXE II : SCHÉMA DE CERTIFICAT DE TRAVAIL [ARTICLE 26 DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON]	22
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2022	23
ANNEXES	24
ARRÊTÉ N° 441 DU 17 FÉVRIER 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 24 JUIN 1986 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	24
ARRÊTÉ N° 3153 DU 6 NOVEMBRE 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT [N° 2] DU 26 JUIN 1987 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON	26
AVENANT NON ÉTENDU N° 3 DU 14 JANVIER 1988 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	28
ARRÊTÉ N° 1980 DU 17 AOÛT 1988 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON	29
ARRÊTÉ N° 376 DU 17 FÉVRIER 1989 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT [N° 5] DU 15 DÉCEMBRE 1988 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	31
ARRÊTÉ N° 135-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 24 JUILLET 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	33
ARRÊTÉ N° 5109-T DU 12 OCTOBRE 1992 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 4 SEPTEMBRE 1992 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	35
ARRÊTÉ N° 3649-T DU 15 SEPTEMBRE 1993 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 30 JUILLET 1993 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	37
ARRÊTÉ N° 717-T DU 13 FÉVRIER 1995 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 24 JANVIER 1995 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	39
ARRÊTÉ N° 569-T DU 9 FÉVRIER 1996 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 3 JANVIER 1996 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	41
ARRÊTÉ N° 1199-T DU 10 MARS 1997 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 16 JANVIER 1997 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	43
ARRÊTÉ N° 2729-T DU 3 JUIN 1998 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 14 AVRIL 1998 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	45
ARRÊTÉ N° 1959-T DU 9 AVRIL 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 24 FÉVRIER 1999 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON	47

ARRÊTÉ N° 2005-2281/GNC DU 8 SEPTEMBRE 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 14 DU 25 MAI 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX).....	49
ARRÊTÉ N° 2006-2101/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 6 MARS 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »	51
ARRÊTÉ N° 2007-3079/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 23 FÉVRIER 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON.....	53
ARRÊTÉ N° 2008-507/GNC DU 29 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 17 DU 18 DÉCEMBRE 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »	55
ARRÊTÉ N° 2009-3047/GNC DU 7 JUILLET 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 18 DU 7 AVRIL 2009 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »	57
ARRÊTÉ N° 2009-4143/GNC DU 15 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 19 DU 3 JUILLET 2009 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »	59
ARRÊTÉ N° 2010-1773/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 20 DU 1ER MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »	64
ARRÊTÉ N° 2011-833/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 21 DU 4 FÉVRIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	66
ARRÊTÉ N° 2013-971/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 22 DU 29 NOVEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	68
ARRÊTÉ N° 2015-229/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 23 DU 16 DÉCEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	70
ARRÊTÉ N° 2017-175/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 24 DU 5 DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	72
ARRÊTÉ N° 2018-233/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 25 DU 7 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	74
ARRÊTÉ N° 2019-103/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 26 DU 20 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	76
ARRÊTÉ N° 2020-169/GNC DU 4 FÉVRIER 2020 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 27 DU 5 DÉCEMBRE 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	78
ARRÊTÉ N° 2021-191/GNC DU 26 JANVIER 2021 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 28 DU 19 NOVEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	80
ARRÊTÉ N° 2022-1133/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 29 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »	82

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 1510 du 6 décembre 1985 portant extension de l'accord professionnel des employés de maison (p. 1991).	1	6394	24-12-1985	1991	Voir...	Accord professionnel des employés de maison du 31 juillet 1985
Arrêté n° 441 du 17 février 1987 portant extension de l'Avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 300).	1	6468	3-03-1987	300	Voir...	Avenant n° 1 du 24 juin 1986
Arrêté n° 3153 du 6 novembre 1987 portant extension de l'avenant du 26 juin 1987 à l'accord professionnel des employés de maison (p. 1601).	1	6517	17-11-1987	1601	Voir...	Avenant [n° 2] du 26 juin 1987
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 3 du 14 janvier 1988
Arrêté n° 1980 du 17 août 1988 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 à l'accord professionnel des employés de maison (p. 1376).	1	6578	30-08-1988	1376	Voir...	Avenant n°4
Arrêté n° 376 du 17 février 1989 relatif à l'extension de l'avenant du 15 décembre 1988 à l'Accord Professionnel de Travail des employés de maison (p. 443).	1	6613	7-03-1989	443	Voir...	Avenant [n° 5] du 15 décembre 1988
Arrêté n° 135-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 24 juillet 1990 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 530).	1	6755	5-02-1991	530	Voir...	Avenant n° 6 du 24 juillet 1990
Arrêté n° 5109-T du 12 octobre 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 4 septembre 1992 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 3343).	1	6876	27-10-1992	3343	Voir...	Avenant n° 7 du 4 septembre 1992
Arrêté n° 3649-T du 15 septembre 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 30 juillet 1993 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 3190).	1	6943	5-10-1993	3190	Voir...	Avenant n° 8 du 30 juillet 1993
Arrêté n° 717-T du 13 février 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 24 janvier 1995 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 639).	1	7051	28-02-1995	639	Voir...	Avenant n° 9 du 24 janvier 1995
Arrêté n° 569-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 3 janvier 1996 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 682).	1	7129	20-02-1996	682	Voir...	Avenant n° 10 du 3 janvier 1996
Arrêté n° 1199-T du 10 mars 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 16 janvier 1997 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 890).	1	7208	25-03-1997	890	Voir...	Avenant n° 11 du 16 janvier 1997
Arrêté n° 2729-T du 3 juin 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 14 avril 1998 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 2282).	1	7303	16-06-1998	2282	Voir...	Avenant n° 12 du 14 avril 1998
Arrêté n° 1959-T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 24 février 1999 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 1705).	1	7371	27-04-1999	1705	Voir...	Avenant n° 13 du 24 février 1999
Arrêté n° 2005-2281/GNC du 8 septembre 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 14 du 25 mai 2005 à l'accord professionnel de travail des "employés de maison" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 5557).	1	7891	13-09-2005	5557	Voir...	Avenant salarial n° 14 du 25 mai 2005
Arrêté n° 2006-2101/GNC du 1er juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 6 mars 2006 à l'accord professionnel de travail des "employés de maison" (p. 3560).	1	7956	6-06-2006	3560	Voir...	Avenant n° 15 du 6 mars 2006
Arrêté n° 2007-3079/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 23 février 2007 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (p. 4205).	1	8073	5-07-2007	4205	Voir...	Avenant n° 16 du 23 février 2007
Arrêté n° 2008-507/GNC du 29 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 17 du 18 décembre 2007 à l'accord professionnel de travail des "employés de maison" (p. 835).	1	8161	5-02-2008	835	Voir...	Avenant n° 17 du 18 décembre 2007
Arrêté n° 2009-3047/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 7 avril 2009 à l'accord professionnel de travail des "employés de maison" (p. 5877).	1	8346	16-07-2009	5877	Voir...	Avenant n° 18 du 7 avril 2009

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 2009-4143/GNC du 15 septembre 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de travail des "employés de maison" (p. 7871).	1	8371	24-09-2009	7871	Voir...	Avenant n° 19 du 3 juillet 2009
Arrêté n° 2010-1773/GNC du 20 avril 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 20 du 1er mars 2010 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (p. 3874).	1	8471	29-04-2010	3874	Voir...	Avenant n° 20 du 1er mars 2010
Arrêté n° 2011-833/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 21 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » (p. 3364).	1	8639	28-04-2011	3364	Voir...	Avenant salarial n° 21 du 4 février 2011
Arrêté n° 2013-971/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 22 du 29 novembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » (p. 3567).	1	8899	25-04-2013	3567	Voir...	Avenant salarial n° 22 du 29 novembre 2012
Arrêté n° 2015-229/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 16 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » (p. 1860).	1	9131	5-03-2015	1860	Voir...	Avenant n° 23 du 16 décembre 2014
Arrêté n° 2017-175/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 5 décembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » (p. 1735).	1	9371	26-01-2017	1735	Voir...	Avenant n° 24 du 5 décembre 2016
Arrêté n° 2018-233/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 25 du 7 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » (p. 1463).	1	9511	8-02-2018	1463	Voir...	Avenant n° 25 du 7 novembre 2017
Arrêté n° 2019-103/GNC du 15 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 26 du 20 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » (p. 566).	1	9677	17/01/19	566	Voir...	Avenant n° 26 du 20 novembre 2018
Arrêté n° 2020-169/GNC du 4 février 2020 relatif à l'extension de l'avenant n° 27 du 5 décembre 2019 à l'accord professionnel de travail de la branche « employés de maison » (p. 2021).	1	9878	13/2/2020	2021	Voir...	Avenant n° 27 du 5 décembre 2019
Arrêté n° 2021-191/GNC du 26 janvier 2021 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 19 novembre 2020 à l'accord professionnel de travail de la branche « employés de maison » (p. 1963)	1	10086	4-02-2021	1963	Voir...	Avenant salarial n° 28 du 19 novembre 2020
Arrêté n° 2022-1133/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 29 du 1er décembre 2021 à l'accord professionnel de la branche "Employés de maison" (p. 9927).	1	10380	10-05-2022	9927	Voir...	Avenant salarial n° 29 du 1er décembre 2021

ARRÊTÉ N° 1510 DU 6 DÉCEMBRE 1985 PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Article 1

Les dispositions de l'[accord professionnel des employés de maison, conclu en commission mixte paritaire le 31 juillet 1985](#), 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le chef du service de l'inspection du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

www.dte.nc

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs de gens de maison.

Est considéré comme employé de maison tout salarié attaché au service du foyer, quels que soient le mode et la périodicité de la rémunération, et occupé aux travaux de la maison d'une façon habituelle par un ou plusieurs employeurs qui ne poursuivent pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives.

Article 2 : Objet

Les parties signataires conviennent d'étendre le champ d'application de l'accord interprofessionnel territorial aux employeurs de gens de maison à l'exception :

- de l'article 76 relatif à l'indemnisation maladie, remplacé par l'article 22 du présent accord ;
- des prescriptions relatives à la réglementation administrative de l'embauchage et du licenciement.

Le présent accord a donc pour objet de compléter ou d'adapter les dispositions de l'accord interprofessionnel territorial conformément aux conditions de travail spécifiques au personnel employé de maison.

Article 3 : Durée

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

Article 4 : Dénonciation partielle ou totale

1 - Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

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

Si l'accord professionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article [Lp. 334-9](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#), en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

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

3 - L'accord professionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord professionnel destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord professionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 5 : Révision

Le présent accord professionnel pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisé moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord professionnel, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

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

La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 6 : Avenants

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

CHAPITRE II - EMBAUCHAGE - LICENCIEMENT

Article 7 : Déclaration

Les prescriptions relatives à la réglementation administrative de l'embauchage et du licenciement ne sont pas applicables aux professions domestiques.

Les déclarations à la Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et de Prévoyance des travailleurs (CAFAT) sont toutefois obligatoires et à la charge de l'employeur.

Article 8 : Lettre d'engagement

En ce qui concerne les conditions d'embauchage, les parties se réfèrent aux dispositions légales en vigueur complétées par l'accord interprofessionnel territorial.

Au moment de l'engagement, une lettre de notification d'engagement est remise au travailleur. Elle précise notamment :

- l'emploi proposé ;
- la classification ;
- le lieu d'emploi ;
- la durée du travail ;
- le salaire correspondant ;
- les conditions de la période d'essai lorsqu'une période d'essai est prévue au contrat.

Le recrutement peut être effectué à temps complet ou partiel :

- soit pour une durée indéterminée ([voir modèle en annexe I](#)) ;
- soit pour une durée déterminée.

Article 9 : Durée de l'essai

Remplacé par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15-09-2009 - art. 1 - JONC n° 8371 du 24-09-2009 p. 7871

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai.

L'existence et la durée de la période d'essai doivent être prévues dans le contrat de travail. Si tel n'est pas le cas, le contrat est réputé conclu sans période d'essai.

La période d'essai ne peut excéder :

- Pour un contrat de travail à durée déterminée :

Lorsque la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois (donc 6 mois inclus) : la durée de la période d'essai prévue au contrat de travail ne peut dépasser une durée calculée à raison de un jour par semaine, dans la limite de deux semaines.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une durée supérieure à 6 mois, la durée de la période d'essai ne peut excéder un mois.

- Pour un contrat de travail à durée indéterminée :

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, la durée de la période d'essai est d'un mois. Elle peut être renouvelée une fois pour une même durée. La durée maximum de la période d'essai est donc de deux mois.

Lorsque les parties entendent renouveler la période d'essai, le principe du renouvellement doit avoir été prévu dans le contrat de travail initial. À défaut, aucun renouvellement ne sera possible, et ce, même si les parties sont d'accord.

Le renouvellement de la période d'essai peut être prévu dès la conclusion du contrat. Dans ce cas, la période d'essai se renouvelle automatiquement sans qu'il n'y ait besoin, pour l'une ou l'autre des parties, d'effectuer une quelconque formalité.

Ex : « Le présent contrat comporte une période d'essai. La période d'essai fixée au présent contrat est **d'un mois renouvelable une fois**. Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à compter du ... (deux mois plus tard). Au cours de cette période d'essai chacune des parties pourra rompre le présent contrat sans préavis ni indemnité ».

Lorsque le principe du renouvellement est prévu au contrat de travail mais qu'il reste une simple faculté, la partie qui entend renouveler la période d'essai, doit informer l'autre partie par lettre remise en main propre contre décharge au moins 7 jours avant l'expiration de la période d'essai initiale. Le renouvellement n'est pas possible s'il est porté à la connaissance de l'autre partie en dehors de ce délai.

Ex : « Le présent contrat comporte une période d'essai fixée à un mois. Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une même durée. Le renouvellement de la période d'essai devra être porté par son auteur à la connaissance de l'autre partie au moins 7 jours avant l'expiration de la période d'essai initiale et, en tout état de cause, au moins un jour avant l'expiration de cette période. Au cours de cette période d'essai chacune des parties pourra rompre le présent contrat sans préavis ni indemnité ».

Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du ou des contrat (s) de travail à durée déterminée s'impute sur la durée de la période d'essai qui pourrait être prévue au contrat.

Ex 1 : CDD de 2 mois puis CDI

Aucune période d'essai ne peut être prévue puisque la durée de 2 mois absorbe totalement la durée maxima de l'essai prévue par la convention (1 mois renouvelable une fois).

Ex 2 : CDD de 15 jours puis CDI

La durée maximum de l'essai prévue par la convention est d'un mois renouvelable une fois, donc deux mois.

La durée maxima de l'essai prévue au contrat de travail est de 2 mois – 15 jours = 1 mois et 15 jours.

Ex 3 : CDD d'un mois puis CDI

La durée maximum de l'essai prévue par la convention est d'un mois renouvelable une fois, donc deux mois.

La durée maxima de l'essai prévue au contrat de travail est de 2 mois – 1 mois = 1 mois.

La durée de la période d'essai se décompte en mois calendaires ou en jours calendaires. Tous les jours de la semaine sont décomptés (dimanche et jours fériés y compris). Pour cette raison, la période d'essai peut parfaitement prendre fin un jour non travaillé : un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Ex : Pour un contrat de travail à durée déterminée conclu le 3 janvier avec une période d'essai de 7 jours, la période d'essai prend fin le 9 janvier à minuit.

Article 10 : Visite médicale

Aucun travailleur ne peut être engagé avant d'avoir passé la visite médicale obligatoire le déclarant apte à assurer l'emploi qui lui est proposé.

www.dte.nc

CHAPITRE III - DURÉE DU TRAVAIL

Article 11 : Durée du travail

Remplacé par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15-09-2009 - art. 1 - JONC n° 8371 du 24-09-2009 p. 7871

La durée du travail effectif est de 39 heures par semaine pour les travailleurs à temps complet.

Par durée du travail effectif, il faut entendre, le temps de travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au repas ainsi qu'aux périodes d'inactions et ou de repos.

Les heures de travail effectif et la durée du travail effectif doivent être prévues au contrat.

Pour les salariés à temps plein, des temps de pause pourront être prévus au contrat de travail. Ces temps de pause ne seront pas rémunérés. Les moments, durées et modalités de prise de ces temps de pause devront être déterminés d'accord parties et expressément prévus au contrat de travail.

Rappel :

Durée maxima :

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail.

Au cours d'une semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures.

Amplitude :

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

L'amplitude comprend les temps de travail effectif, les temps de présence et les temps de pause.

L'amplitude quotidienne ne peut dépasser 12 heures pour une journée entière et 6 heures pour une demi-journée.

Article 12 : Heures supplémentaires

Modifié par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15-09-2009 - art. 1 - JONC n° 8371 du 24-09-2009 p. 7871

Les heures de travail effectif effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires et sont rémunérées comme suit :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % au-delà.

Les heures de travail effectuées de façon exceptionnelle, le jour hebdomadaire habituel de repos, bénéficieront d'une majoration de 75 % du salaire horaire habituel.

Les heures de travail supplémentaires effectuées entre 21 heures et 3 heures pour travaux exceptionnels au-delà de la durée normale de travail, bénéficieront d'une majoration de 100 % du salaire horaire habituel.

Ces majorations ne se cumulent en aucun cas.

Article 13 : Jours fériés chômés

Remplacé par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15-09-2009 - art. 1 - JONC n° 8371 du 24-09-2009 p. 7871

Chaque année, la liste des jours fériés chômés est arrêté d'accord partie, étant entendu qu'elle comportera au minimum 7 jours dont le 1er janvier, le 1er mai et le 25 décembre pour les salariés justifiant d'un mi-temps ou plus (durée du travail supérieure ou égale à 85 heures par mois ou supérieure ou égale à 20 heures par mois). Pour les salariés justifiant d'une durée mensuelle de travail inférieure à 85 heures ou inférieure à 20 heures par semaine, le nombre de jours est porté à 4, dont le 1er mai.

Les autres jours fériés chômés seront choisis dans la liste ci-dessous :

- 1er janvier ;
- Lundi de pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- Lundi de pentecôte ;
- 14 juillet ;
- Assomption ;
- 24 septembre ;
- Toussaint ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction de rémunération des salaires mensuels lorsque les salariés justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté chez le même employeur. Seule la rémunération correspondant aux heures supplémentaires que le salarié aurait dû être amené exceptionnellement à effectuer le jour chômé ne sera pas due.

L'ancienneté prise en compte pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise par le salarié compte tenu de l'ensemble des contrats qu'il a conclu avec cet employeur, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail conclus et que la relation de travail ait été continue ou discontinuée. La durée de la période d'essai est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Ex : Un salarié ayant conclu un premier contrat de travail à durée déterminée d'un mois au mois de janvier puis un second contrat de travail à durée déterminée de deux mois et demi au mois de mars peut prétendre au paiement du 8 mai s'il est désigné comme chômé.

Lorsqu'un jour férié déterminé d'un commun accord comme chômé ou chômé en application de la présente convention s'avère être travaillé, le salarié verra son salaire majoré dans les conditions suivantes :

- 50 pour cent pour les jours fériés autres que le 1er mai ;
- 150 pour cent pour le 1er mai.

Article 14 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire a lieu, en principe, le dimanche. Toutefois, d'accord parties, il pourra être fixé par écrit, un autre jour que le dimanche.

www.dte.nc

CHAPITRE IV - CLASSIFICATIONS

Article 15 : Classifications

Compte tenu des usages locaux, les employés de maison sont classés dans les catégories suivantes :

1ère catégorie :

■ Employé de maison ou femme de ménage débutant ayant moins d'un an de pratique ou moins de six mois pour les agents titulaires du certificat de fin de stage délivré par le Centre de Formation Professionnelle Rapide (CFPR) ou d'un diplôme équivalent.

■ Gardien de maison d'habitation ou employé chargé de l'entretien d'un jardin, au service d'un particulier.

2ème catégorie :

■ Employé de maison ou femme de ménage ayant plus d'un an de pratique ou plus de six mois pour les agents titulaires du certificat de fin de stage délivré par le CFPR ou d'un diplôme équivalent, faisant l'ensemble des travaux courants, sous les directives de l'employeur.

■ Femme de chambre.

■ Bonne d'enfants.

■ Gardien de maison d'habitation effectuant divers travaux d'entretien.

■ Homme ou femme toutes mains.

3ème catégorie :

■ Employé de maison ou femme de ménage exécutant, seul, l'ensemble des travaux ménagers : cuisine, repassage, ménage ... et pouvant assurer une présence responsable auprès d'enfants, de personnes âgées, de handicapés, le jour.

■ Femme de chambre s'occupant d'enfants.

■ Bonne d'enfants (plus de 3 enfants).

■ Blanchisseuse ou employé assurant l'entretien courant du linge.

4ème catégorie :

■ Employé de maison qualifié capable de mener seul l'ensemble des travaux ménagers et des tâches familiales - ou capable de diriger les employés de maison des catégories inférieures.

■ Cuisinier (ou cuisinière) qualifié.

■ Femme de chambre couturière.

5ème catégorie :

■ Employé de maison hautement qualifié, assurant les responsabilités du maître ou de la maîtresse de maison, présent ou non, pour l'ensemble des travaux ménagers et familiaux et ayant à diriger d'autres employés de maison.

■ Cuisinier (ou cuisinière) hautement qualifié.

■ Chauffeur particulier assurant effectivement l'entretien de la voiture et les réparations simples.

■ Dame de compagnie pour personne infirme ou malade.

6ème catégorie :

■ Maître d'hôtel.

■ Gouvernante.

■ Chef (cuisinier ou cuisinière).

CHAPITRE V - RÉMUNÉRATION

Article 16 : Salaires minimums conventionnels

Modifié par arrêté n° 441 du 17-02-1987 - art. 1 - JONC n° 6468 du 03-03-1987 p. 300
 Modifié par arrêté n° 3153 du 06-11-1987 - art. 1 - JONC n° 6517 du 17-11-1987 p. 1601
 Modifié par arrêté n° 1980 du 17-08-1988 - art. 1 - JONC n° 6578 du 30-08-1988 p. 1376
 Modifié par arrêté n° 376 du 17-02-1989 - art. 1 - JONC n° 6613 du 07-03-1989 p. 443
 Modifié par arrêté n° 135-T du 10-01-1991 - art. 1 - JONC n° 6755 du 05-02-1991 p. 530
 Modifié par arrêté n° 5109-T du 12-10-1992 - art. 1 - JONC n° 6876 du 27-10-1992 p. 3343
 Modifié par arrêté n° 3649-T du 15-09-1993 - art. 1 - JONC n° 6943 du 05-10-1993 p. 3190
 Modifié par arrêté n° 717-T du 13-02-1995 - art. 1 - JONC n° 7051 du 28-02-1995 p. 639
 Modifié par arrêté n° 569-T du 09-02-1996 - art. 1 - JONC n° 7129 du 20-02-1996 p. 682
 Modifié par arrêté n° 1199-T du 10-03-1997 - art. 1 - JONC n° 7208 du 25-03-1997 p. 890
 Modifié par arrêté n° 2729-T du 03-06-1998 - art. 1 - JONC n° 7303 du 16-06-1998 p. 2282
 Modifié par arrêté n° 1959-T du 09-04-1999 - art. 1 - JONC n° 7371 du 27-04-1999 p. 1705
 Modifié par arrêté n° 2005-2281/GNC du 08-09-2005 - art. 1 - JONC n° 7891 du 13-09-2005 p. 5557
 Modifié par arrêté n° 2006-2101/GNC du 01-06-2006 - art. 1 - JONC n° 7956 du 06-06-2006 p. 3560
 Modifié par arrêté n° 2007-3079/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4205
 Modifié par arrêté n° 2008-507/GNC du 29-01-2008 - art. 1 - JONC n° 8161 du 05-02-2008 p. 835
 Modifié par arrêté n° 2009-3047/GNC du 07-07-2009 - art. 1 - JONC n° 8346 du 16-07-2009 p. 5877
 Modifié par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15-09-2009 - art. 1 - JONC n° 8371 du 24-09-2009 p. 7871
 Modifié par arrêté n° 2010-1773/GNC du 20-04-2010 - art. 1 - JONC n° 8471 du 29-04-2010 p. 3874
 Modifié par arrêté n° 2011-833/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3364
 Modifié par arrêté n° 2013-971/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3567
 Modifié par arrêté n° 2015-229/GNC du 24-02-2015 - art. 1 - JONC n° 9131 du 05-03-2015 p. 1860
 Modifié par arrêté n° 2017-175/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1735
 Modifié par arrêté n° 2018-233/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1463
 Modifié par arrêté n° 2019-103/GNC du 15-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9677 du 17-01-2019 p. 566
 Modifié par arrêté n° 2020-169/NC du 04-02-2020 - art. 1 - JONC n° 9878 du 13-02-2020 p. 2021
 Modifié par arrêté n° 2021-191/GNC du 26-01-2021 - art. 1 - JONC n° 10086 du 04-02-2021 p. 1963
 Modifié par arrêté n° 2022-1133/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9927

Les salaires minimums de base sont fixés pour chaque catégorie, comme suit :

A. Employés de maison permanents

1. Salaires minimums de base mensuels :

Catégories	À compter du 1er janvier 2022				
	Taux horaire hors indemnité de transport en XPF	Salaire mensuel en XPF	Indemnité de transport (1) revalorisée en XPF	Taux horaire réel à payer en XPF	Salaire mensuel réel à payer en XPF
1ère	930	157 170	31	961	162 409
2ème	932	157 508	31	963	162 747
3ème	934	157 846	31	965	163 085
4ème	935	158 015	31	966	163 254
5ème	938	158 522	31	969	163 761
6ème	990	167 310	31	1021	172 549

N.B. : (1) cf. [Article 20 bis](#) du présent accord.

2. Mensualisation - taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978. Elle 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.

B. Employés à temps partiel ou occasionnels :

1. Salaires minimums de base mensuels : ([voir A](#)).

2. Travailleurs à temps partiel :

Sont des travailleurs à temps partiel les employés dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Le contrat de travail des employés à temps partiel est un contrat écrit ; il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail.

Il mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois.

Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Les employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux employés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, pour ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

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

C - Révision des salaires minimum de base

Les parties signataires conviennent de se rencontrer tous les ans au cours de la première quinzaine du mois de décembre pour négocier les salaires minimums, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs du travail.

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

Article 17 : Abattement d'âge

Les employés de maison âgés de moins de 17 ans subiront, sur les salaires de l'adulte, les abattements suivants :

- de 16 ans à 16 ans et demi : 40 % ;
- de 16 ans et demi à 17 ans : 30 % ;
- de 17 ans à 17 ans et demi : 20 % ;
- de 17 ans et demi à 18 ans : 10 %.

Les mêmes abattements sont applicables aux retenues pour avantages en nature éventuellement accordés (logement et nourriture).

Article 18 : Prime d'ancienneté

Remplacé par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15-09-2009 - art. 1 - JONC n° 8371 du 24-09-2009 p. 7871

Les employés percevront une prime d'ancienneté, en fonction de leur temps de présence continue, qui s'ajoutera à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'employé de la façon suivante :

- 2 pour cent après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 pourcent en supplément par an jusqu'à 15 pour cent.

L'ancienneté pour déterminer les droits du salarié s'apprécie à compter de la date de conclusion du contrat.

L'ancienneté prise en compte pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise par le salarié compte tenu de l'ensemble des contrats qu'il a conclu avec cet employeur, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail conclus et que la relation de travail ait été continue ou discontinuée. La durée de la période d'essai est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Cette disposition ne s'applique pas aux contrats en cours au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant. Elle s'appliquera aux contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'arrêté précité.

Ex : Un salarié embauché par contrat de travail à durée indéterminée le 1er septembre 2009, devra se voir appliquer la prime d'ancienneté dès le mois de septembre 2011.

Article 19 : Bulletin de paie - Paiement du salaire

Lors du paiement de leur salaire l'employeur doit remettre aux employés de maison, un bulletin de paie établi conformément à l'article 62 de l'accord interprofessionnel territorial. À cette occasion, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

Les salaires des employés mensualisés doivent être payés au moins une fois par mois au plus tard le 8 du mois qui suit le mois de travail.

Le personnel non mensualisé ou celui engagé à temps partiel percevra un acompte à condition qu'il en fasse la demande, acompte correspondant pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle. A défaut de demande, il est payé comme le personnel mensualisé selon les modalités exposées ci-dessus.

Article 20 : Avantages en nature

Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature accessoires du contrat de travail, qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur comme pour l'employé de maison.

Lorsque ces avantages en nature sont accordés, leur contrevaletur pourra être déduite du salaire au titre de retenue sur salaire.

Cette contrevaletur est fixée comme suit :

1 - La nourriture, comportant la fourniture par l'employeur de repas, est évaluée au maximum :

■ pour nourriture journalière (2 repas - petit déjeuner) à 690 F. CFP ;

■ pour un repas à 300 F. CFP ;

2 - Le logement, fourni par l'employeur est évalué au maximum :

■ pour une journée, à 350 F.CFP ;

■ pour un mois, à 9 100 F.CFP.

Les retenues effectuées en contrevaletur de ces avantages en nature doivent figurer au bulletin de paie.

Article 20 bis : Indemnité de transport

Créé par arrêté n° 2017-175/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1735

Modifié par arrêté n° 2020-169/NC du 04-02-2020 - art. 1 - JONC n° 9878 du 13-02-2020 p. 2021

Modifié par arrêté n° 2021-191/GNC du 26-01-2021 - art. 1 - JONC n° 10086 du 04-02-2021 p. 1963

Modifié par arrêté n° 2022-1133/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9927

Les employés percevront une indemnité de transport d'un montant de 31 F.CFP qui vient s'ajouter au taux horaire brut conventionnel.

Les employeurs qui versent une rémunération supérieure au salaire horaire brut minimal conventionnel doivent s'assurer que celui-ci est au moins égal au salaire conventionnel majoré de cette participation.

N.B. : cf. [Article 16 A.1](#) du présent accord.

Article 21 :

La nourriture fournie, par l'employeur, devra être de bonne qualité.

Lorsque l'employé de maison est logé par l'employeur, il doit disposer d'une chambre personnelle avec un meuble fermant à clé et doit pouvoir avoir accès aux équipements sanitaires : douche, lavabo, cabinets d'aisance. L'eau doit se trouver soit dans le local, soit à proximité.

Le logement sera salubre et pourvu d'un éclairage convenable.

Le cube d'air du local affecté au couchage doit être de 14 m3 par personne.

La literie doit comprendre : 1 châssis, 1 sommier, 1 matelas, 1 traversin, 1 paire de draps, 1 couverture.

Le blanchissage du linge fourni par l'employeur est à la charge de ce dernier.

Les tabliers doivent être fournis aux employés de maison, de même que les vêtements ou toilettes exigés par l'employeur pour le service.

Les effets d'habillement fournis par l'employeur restent la propriété de celui-ci en cas de départ de l'employé de maison.

Le personnel employé de maison est tenu d'assurer le bon état et la propreté des locaux qu'il occupe, ainsi que le bon état des meubles, objets et effets qui lui sont confiés.

Dans tous les cas où le contrat est suspendu et non rompu, et durant les périodes de préavis, le logement ne peut être repris par l'employeur sans l'accord de l'employé. Cependant, si l'employé (ou ses ayant-droits mentionnés sur le contrat) n'occupe pas le logement, l'employeur pourra y loger un remplaçant. L'employeur aura alors la garde des affaires personnelles de l'employé en un lieu où elles ne peuvent se détériorer.

Article 22 : Maladie et accident

Modifié et complété par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15-09-2009 - art. 1 - JONC n° 8371 du 24-09-2009 p. 7871

1 - En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur est tenu de se conformer aux prescriptions de la CAFAT, la rémunération de l'employé étant prise en charge par celle-ci conformément à sa réglementation.

2 - Maladie et accident non professionnels :

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et à condition :

■ D'avoir justifié dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, de cette incapacité ;

■ D'être pris en charge par la CAFAT et soignés en Nouvelle-Calédonie, sauf dérogations acceptées par la CAFAT.

Les employés de maison bénéficieront des dispositions suivantes :

- Au-delà de la période d'essai ou au-delà de un mois calendaire pour le personnel embauché sans période d'essai et jusqu'à cinq ans d'ancienneté : 15 jours calendaires de maintien de son salaire habituel ;
- Après cinq ans d'ancienneté : 30 jours calendaires de maintien de son salaire habituel.

Les quotas ci-dessus (15 jours, 30 jours) représentent la totalité des indemnités de maladie qui peuvent être payées à l'employé au cours des 12 mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

Lorsque les deux parents travaillent ou lorsque le salarié élève seul ses enfants, sur présentation d'un certificat médical attestant de la maladie d'un enfant et de la nécessité de la présence d'un parent auprès de lui, le salarié bénéficiera d'autorisations d'absences, dans la limite de 8 jours sur une année.

Ces jours d'absences seront traités de la même manière que si le salarié était lui-même malade.

En conséquence, le salarié devra :

- Prévenir son employeur ;
- Lui faire parvenir dans les 48 heures le certificat médical attestant de la maladie de l'enfant et de la nécessité de la présence d'un parent auprès de lui.

Dans ce cas l'employeur :

- Ne pourra pas sanctionner le salarié ;
- Devra traiter cette absence comme si le salarié était lui-même malade. Il devra donc lui appliquer les délais de carence et les taux qui auraient été appliqués au salarié s'il avait été malade. L'indemnisation sera donc effectuée dans la limite des droits du salarié le premier jour de l'absence.

Rappel : attention, en cas de perte de salaire, la CAFAT ne prend pas en charge ce type d'absence. Seules les pertes de salaire engendrées par la maladie du salarié lui-même sont prises en charge par la CAFAT.

Délai de carence :

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

- 1er jour pour la première absence ;
- 3ème jour pour la seconde absence et les absences suivantes.

L'absence s'apprécie à chaque fois sur les 12 mois précédents le premier jour d'incapacité.

CHAPITRE VI - CONGÉS PAYÉS - ABSENCES

Article 23 : Congés payés - Autorisation d'absence

Nonobstant les dispositions contraires de l'article 69 de l'accord interprofessionnel territorial, compte tenu de la particularité du travail au service du foyer et sauf accord différent des parties, les contrats de travail sont suspendus pendant les périodes de congés légaux des employeurs à l'exception de celle pendant laquelle l'employé prend ses congés légalement acquis, congés obligatoirement pris pendant les congés légaux des employeurs.

Le temps de suspension des contrats ne vient pas en déduction de la durée d'ancienneté.

Les conditions d'acquisition, le calcul et l'indemnisation des congés payés ainsi que les autres autorisations d'absence, sont régis conformément aux articles 66 à 73, 78, 79, 82, 83 de l'accord interprofessionnel territorial.

Article 24 : Absence non justifiée

Toute absence du travail sans notification dans les meilleurs délais et sans justification suffisante peut entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail sans indemnité ni préavis.

www.dte.nc

CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Préavis

La durée du préavis réciproque ainsi que les modalités de rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement...) résultent des articles 85 et suivants de l'accord interprofessionnel territorial.

Article 26 : Certificat de travail

En cas de rupture de contrat de travail il doit être obligatoirement délivré un certificat de travail mentionnant les dates d'entrée et de départ ainsi que l'emploi occupé, à l'exclusion de toute autre mention suivant [modèle joint en annexe II](#).

www.dte.nc

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27 : Avantages acquis

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

Article 28 : Dépôt - Signature - Extension

Le présent accord professionnel sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Toute organisation syndicale représentative de salarié au sens de l'article [Lp. 322-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#) ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord professionnel.

Les parties signataires en demandent l'extension au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article [Lp. 334-13](#) et [Lp. 334-14](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

N.B. : cf. [Arrêté n° 2009-4143/GNC du 15 septembre 2009](#) relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 3 juillet 2009 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison ».

Fait à Nouméa, le 31 juillet 1985

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Confédération Générale du Travail en N.C. (CGTNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de N.C. (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**ANNEXE I : SCHÉMA DE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE PROPOSÉ EN RÉFÉRENCE À L'ARTICLE 8 DE
L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Entre :

M. X (Nom et adresse employeur et numéro d'immatriculation CAFAT),

Et :

M. Y (Nom et adresse de l'employé et numéro d'immatriculation CAFAT),

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat sera régi par les dispositions de l'accord professionnel de travail des employés de maison.

L'ensemble des textes conventionnels sera tenu à la disposition de M. Y qui pourra les consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

Date d'entrée

Durée de la période d'essai (maximum 1 mois).....

Lieu (ou lieux) de travail

Nature de l'emploi

S'il y a lieu, caractéristiques ou exigences particulières de l'emploi

Classification

Horaire hebdomadaire

Répartition horaire

Rémunération :

- Salaire horaire

- Salaire mensuel

dont seront déduites les parts salariales des cotisations sociales et les prestations en nature éventuellement fournies.

Prestations en nature

Repos hebdomadaire (s'il y a lieu modalités particulières)

Congés payés (délais de prévenance à préciser)

Clauses particulières

Fait en double exemplaire

A, le

Signature de l'employeur :

Signature de l'employé :

ANNEXE II : SCHÉMA DE CERTIFICAT DE TRAVAIL [ARTICLE 26 DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON]

Nom de l'Employeur

Adresse

M. (Nom et prénoms)
résidant à (adresse).....
a occupé l'emploi derelevant de la
..... Catégorie, du
au

Fait à Nouméa, le

Signature de l'Employeur

www.dte.nc

« EMPLOYÉS DE MAISON »

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2022

MODIFIÉ PAR [ARRÊTÉ N° 2022-1133/GNC DU 04-05-2022](#) - ART. 1 - JONC N° 10380 DU 10-05-2022 P. 9927

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR				
SMG SALAIRE MINIMUM GARANTI	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
	N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005	01-10-2018	926,44 F.CFP	156 568 F.CFP
	N° 2022-1063/GNC DU 27-04-2022 - ART. 1 JONC N° 10373 DU 28-04-2022 - PAGE 8819	01-05-2022	937,46 F.CFP	158 431 F.CFP
	N° 2022-1267/GNC DU 18-05-2022 - ART. 1 JONC N° 10389 DU 26-05-2022 - PAGE 11088	01-06-2022	945,90 F.CFP	159 857 F.CFP
	N° 2022-1513/GNC DU 22-06-2022 - ART. 1 JONC N° 10405 DU 28-06-2022 - PAGE 12426	01-07-2022	955,64 F.CFP	161 503 F.CFP
	N° 2022-2201/GNC DU 21-09-2022 - ART. 1 JONC N° 10449 DU 30-09-2022 - PAGE 17950	01-10-2022	965,10 F.CFP	163 102 F.CFP
	N° 2023-31/GNC DU 18-01-2023 - ART. 1 JONC N° 10513 DU 26-01-2023 - PAGE 743	01-02-2023	971,37 F.CFP	164 162 F.CFP
	N° 2023-295/GNC DU 15-02-2023 - ART. 1 JONC N° 10530 DU 23-02-2023 - PAGE 3831	01-03-2023	976,52 F.CFP	165 032 F.CFP

AVENANT SALARIAL N° **29 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2021**
ÉTENDU PAR ARRÊTÉ N° **2022-1133/GNC DU 04-05-2022**
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° **10380 DU 10-05-2022 P. 9927**
VALEUR DU POINT EN F.CFP -
À COMPTER DU **1^{ER} JANVIER 2022**

Catégories	À compter du 1er janvier 2022				
	Taux horaire hors indemnité de transport en XPF	Salaire mensuel en XPF	Indemnité de transport (*) revalorisée en XPF	Taux horaire réel à payer en XPF	Salaire mensuel réel à payer en XPF
1ère	930	157 170	31	961	162 409
2ème	932	157 508	31	963	162 747
3ème	934	157 846	31	965	163 085
4ème	935	158 015	31	966	163 254
5ème	938	158 522	31	969	163 761
6ème	990	167 310	31	1021	172 549

N.B. : Indemnité de transport créée par l'[avenant n° 24 du 5 décembre 2016](#) insérant un article 20 bis.

N.B. : (1) cf. Article 20 bis de l'[Accord professionnel de travail de la branche « Employés de maison »](#).

ANNEXES

ARRÊTÉ N° 441 DU 17 FÉVRIER 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 24 JUIN 1986 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des employés de maison](#) conclu le 31 juillet 1986 [1985] 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le secrétaire général du Territoire et le chef du service de l'inspection du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

www.dte.nc

AVENANT N° 1 DU 24 JUIN 1986 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les salaires minimums de base définis à l'article 16 sont, conformément au paragraphe C du même article, fixés comme suit, à compter du 1er juillet 1986 :

Catégories	Mensuel	Horaire
1ère	58 700	347,34
2ème	62 300	368,64
3ème	68 000	402,37
4ème	73 100	432,54
5ème	79 300	469,23
6ème	85 500	505,92

La prochaine rencontre, effectuée dans le cadre du paragraphe C de l'article 16, aura lieu en juin 1987.

Fait à Nouméa, le 24 juin 1986

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Confédération Générale du Travail en N.C. (CGTNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de N.C. (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 3153 DU 6 NOVEMBRE 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT [N° 2] DU 26 JUIN 1987 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant \[n° 2\] du 26 juin 1987](#) à l'accord professionnel des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le secrétaire général du Territoire et le chef du service de l'inspection du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

www.dte.nc

AVENANT [N° 2] DU 26 JUIN 1987 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les salaires minimums de base définis à l'article 16 sont, conformément au paragraphe C du même article, fixés comme suit, à compter du 1er juillet 1987 :

Catégories	Mensuel	Horaire
1ère	59 500	352,07
2ème	63 000	372,78
3ème	68 700	406,50
4ème	73 800	436,68
5ème	80 000	473,37
6ème	86 000	508,87

La prochaine rencontre aura lieu fin décembre 1987.

Fait à Nouméa, le 26 juin 1987

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Confédération Syndicale de N.C. (CSNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de N.C. (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

www.dte.nc

AVENANT NON ÉTENDU N° 3 DU 14 JANVIER 1988 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les salaires minimums de base définis à l'article 16 sont fixés comme suit conformément au paragraphe C du même article, à compter du 1er février 1988 pour l'année 1988.

Catégories	Mensuel	Horaire
1ère	61 284	362,63
2ème	64 890	383,96
3ème	70 760	418,70
4ème	76 013	449,78
5ème	82 399	487,57
6ème	88 580	524,14

La prochaine rencontre aura lieu en juin 1988 sur convocation de l'inspection du travail.

Fait à Nouméa, le 26 juin 1987

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

www.dte.nc

ARRÊTÉ N° 1980 DU 17 AOÛT 1988 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 4 à l'accord professionnel des employés de maison](#) conclu le 31 juillet 1985, 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

www.dte.nc

AVENANT N° 4 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

L'article 16 C est modifié comme suit.

C. Révision des salaires minimums de base

Les parties signataires conviennent de se rencontrer tous les ans au cours de la première quinzaine du mois de décembre pour négocier les salaires minimums, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs du travail.

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale
- Fédération des Artisans et Entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 376 DU 17 FÉVRIER 1989 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT [N° 5] DU 15 DÉCEMBRE 1988 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant \[n° 5\] du 15 décembre 1988](#) à l'accord professionnel des employés de maison conclu le 31 juillet 1985, 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

www.dte.nc

AVENANT [N° 5] DU 15 DÉCEMBRE 1988 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les salaires minimums de base définis à l'article 16 sont fixés comme suit conformément au paragraphe C du même article, à compter du 1er mars 1989 pour l'année 1989.

Catégories	Mensuel	Horaire
1ère	63 122	373,50
2ème	66 835	395,47
3ème	72 529	429,16
4ème	77 913	461,02
5ème	84 458	499,75
6ème	90 794	537,24

La prochaine rencontre aura lieu en décembre 1989 sur convocation de l'inspection du travail.

Fait à Nouméa, le 15 décembre 1988

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 135-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 24 JUILLET 1990 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 6 du 24 juillet 1990](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

www.dte.nc

AVENANT N° 6 DU 24 JUILLET 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Article 1 : Préambule

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes des salaires minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité, barèmes actualisés pour la dernière fois par l'avenant n° 5 du 15 décembre 1988.

Les représentants syndicaux souhaitaient une augmentation uniforme de 7 % des salaires des six catégories.

Les représentants employeurs ont fait valoir qu'un tel relèvement des barèmes minimaux ne pouvait se justifier économiquement et, s'il était accordé, il aurait pour conséquence immédiate de faire diminuer le nombre d'emploi des employés de maison.

Finalement, pour éviter le blocage des barèmes minimaux de la profession, les parties signataires sont convenues :

■ À compter du 1er août 1990 :

- D'une augmentation de 2,5 % des barèmes de salaire des deux premières catégories ;
- D'une augmentation de 2 % des barèmes de salaire des catégories 3 à 6.

■ À compter du 1er janvier 1991 :

- D'une augmentation de 1,25 % des barèmes de salaire des deux premières catégories ;
- D'une augmentation de 0,75 % des barèmes de salaire des catégories 3 à 6.

■ De se rencontrer au cours du mois de juin 1991.

Article 2 : Barèmes Salariaux

Conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, les salaires minimaux définis à l'article 16 de l'accord professionnel de travail des employés de maison sont fixés comme suit :

Catégories	À compter du 1er août 1990		À compter du 1er janvier 1991	
	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire
1ère	64 700	382,84	65 509	387,62
2ème	68 506	405,36	69 362	410,42
3ème	73 980	437,75	74 535	441,03
4ème	79 471	470,24	80 067	473,76
5ème	86 147	509,74	86 793	513,56
6ème	92 610	547,98	93 305	552,10

Article 3

La prochaine rencontre aura lieu en juin 1991 sur convocation de l'inspection du travail, à la demande de la partie la plus diligente.

Fait à Nouméa, le 24 juillet 1990

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**ARRÊTÉ N° 5109-T DU 12 OCTOBRE 1992 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 4 SEPTEMBRE 1992 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 7 du 4 septembre 1992](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison, conclu le 31 juillet 1985 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 est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

www.dte.nc

AVENANT N° 7 DU 4 SEPTEMBRE 1992 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité.

Elles sont tombées d'accord pour relever, comme suit, les barèmes de l'avenant salarial n° 6.

Catégories	À compter du 1er septembre 1992	
	Mensuel	Horaire
1ère	70 000	414,20
2ème	73 000	431,95
3ème	77 000	455,62
4ème	82 500	488,16
5ème	89 500	529,58
6ème	96 000	568,04

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

Fait à Nouméa, le 4 septembre 1992

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 3649-T DU 15 SEPTEMBRE 1993 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 30 JUILLET 1993 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 8 du 30 juillet 1993](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison, conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

www.dte.nc

AVENANT N° 8 DU 30 JUILLET 1993 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité.

Elles sont tombées d'accord pour relever, comme suit, les barèmes de l'avenant salarial n° 6.

Catégories	À compter du 1er août 1993	
	Mensuel	Horaire
1ère	73 000	431,95
2ème	75 500	446,75
3ème	79 000	467,45
4ème	85 000	502,95
5ème	92 000	544,38
6ème	98 000	579,88

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

Fait à Nouméa, le 30 juillet 1993

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 717-T DU 13 FÉVRIER 1995 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 24 JANVIER 1995 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 9 du 24 janvier 1995](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

www.dte.nc

AVENANT N° 9 DU 24 JANVIER 1995 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité.

Elles sont tombées d'accord pour relever, comme suit, les barèmes de l'avenant salarial n° 8.

Catégories	A compter du 1er janvier 1995	
	Mensuel	Horaire
1ère	75 000	443,78
2ème	77 600	459,17
3ème	80 975	479,14
4ème	87 125	515,53
5ème	94 300	557,99
6ème	100 450	594,37

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

Fait à Nouméa, le 24 janvier 1995

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 569-T DU 9 FÉVRIER 1996 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 3 JANVIER 1996 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 10 du 3 janvier 1996](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

www.dte.nc

AVENANT N° 10 DU 3 JANVIER 1996 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité.

Elles sont tombées d'accord pour relever, comme suit, les barèmes de l'avenant salarial n° 9.

Catégories	A compter du 1er janvier 1996	
	Horaire	Mensuel
1ère	452	76 388
2ème	466	78 754
3ème	486	82 134
4ème	523	88 387
5ème	566	95 654
6ème	603	101 907

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

Fait à Nouméa, le 3 janvier 1996

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 1199-T DU 10 MARS 1997 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 16 JANVIER 1997 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 11 du 16 janvier 1997](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

www.dte.nc

AVENANT N° 11 DU 16 JANVIER 1997 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité.

Elles sont tombées d'accord pour relever, comme suit, les barèmes de l'avenant salarial n° 10.

Catégories	A compter du 1er janvier 1997	
	Horaire	Mensuel
1ère	462	78 078
2ème	476	80 444
3ème	496	83 824
4ème	533	90 077
5ème	577	97 513
6ème	615	103 935

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

Fait à Nouméa, le 16 janvier 1997

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 2729-T DU 3 JUIN 1998 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 14 AVRIL 1998 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 12 du 14 avril 1998](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

www.dte.nc

AVENANT N° 12 DU 14 AVRIL 1998 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité.

Elles sont tombées d'accord pour relever, comme suit, les barèmes de l'avenant salarial n° 11.

Catégories	À compter du 1er avril 1998	
	Horaire	Mensuel
1ère	471	79 599
2ème	485	81 965
3ème	503	85 007
4ème	541	91 429
5ème	585	98 865
6ème	624	105 456

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

Fait à Nouméa, le 14 avril 1998

Représentants des employeurs

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)

www.usoenc.nc

**ARRÊTÉ N° 1959-T DU 9 AVRIL 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 24 FÉVRIER 1999 À L'ACCORD
PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 13 du 24 février 1999](#) à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

www.dte.nc

AVENANT N° 13 DU 24 FÉVRIER 1999 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Les parties signataires de l'accord professionnel de travail des employés de maison se sont rencontrées pour examiner les barèmes minimaux définis à l'article 16 de l'accord précité.

Elles sont tombées d'accord pour relever, comme suit, les barèmes de l'avenant salarial n° 12.

Catégories	À compter du 1er mars 1999	
	Horaire	Mensuel
1ère	476	80 844
2ème	490	82 810
3ème	508	85 852
4ème	545	92 105
5ème	590	99 710
6ème	629	106 301

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

Fait à Nouméa, le 24 février 1999

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de N.C.

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

Représentants des salariés

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C. (USOENC)

- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

www.dte.nc

ARRÊTÉ N° 2005-2281/GNC DU 8 SEPTEMBRE 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 14 DU 25 MAI 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 14 du 25 mai 2005](#) à l'accord professionnel de travail des « employés de maison », signé le 25 mai 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 et publié au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

**AVENANT SALARIAL N° 14 DU 25 MAI 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »
(REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)**

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants :

Catégories	À compter du 1er juillet 2005			
	Taux Horaire		Salaire Mensuel	
	1999	2005	1999	2005
1ère	476	651	80 444	110 019
2ème	490	665	82 810	112 385
3ème	508	683	85 852	115 427
4ème	545	720	92 105	121 680
5ème	590	765	99 710	129 285
6ème	629	804	106 301	135 876

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 25 mai 2005

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC / Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie (F.M.E.N.C.)
- FPME

Représentants des salariés

- USOENC
- UT-FO

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 2006-2101/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 6 MARS 2006 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 15 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » signé le 6 mars 2006](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 15 DU 6 MARS 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants :

Catégories	À compter du 1er avril 2006			
	Taux Horaire		Salaire Mensuel	
	2005	2006	2005	2006
1ère	651	681	110 019	115 089
2ème	665	690	112 385	116 610
3ème	683	708	115 427	119 652
4ème	720	740	121 680	125 060
5ème	765	785	129 285	132 665
6ème	804	825	135 876	139 425

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

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

Fait à Nouméa, le 6 mars 2006

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC / Fédération Patronale
- FANC
- FEMA
- FPME

Représentants des salariés

- USOENC
- COGETRA - USGCINC
- CGT / FONC
- SOTPM
- SLUA

**ARRÊTÉ N° 2007-3079/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 23 FÉVRIER 2007 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 16 à l'accord professionnel de travail des employés de maison signé le 23 février 2007](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 16 DU 23 FÉVRIER 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE MAISON

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants :

Catégories	À compter du 1er mars 2007			
	Taux Horaire		Salaire Mensuel	
	2006	2007	2006	2007
1ère	681	713	115 089	120 497
2ème	690	719	116 610	121 511
3ème	708	725	119 652	122 525
4ème	740	751	125 060	126 919
5ème	785	799	132 665	135 031
6ème	825	840	139 425	141 960

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession conformément à l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

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

Fait à Nouméa, le 23 février 2007

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et de l'Artisanat « FEMA »
- Mouvement des Entreprises de France « MEDEF-NC »
- Fédération Artisanale de Nouvelle-Calédonie (FANC)
- Fédération des Petites et Moyennes Entreprises (FPME)

Représentants des salariés

- Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres « UTCFE/CGC »
- Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière NC « CGT/FONC »

Document communiqué

**ARRÊTÉ N° 2008-507/GNC DU 29 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 17 DU 18 DÉCEMBRE 2007
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 17 à l'accord professionnel de travail des employés de maison signé le 18 décembre 2007](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 17 DU 18 DÉCEMBRE 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants :

Catégories	À compter du 1er janvier 2008			
	Taux Horaire		Salaire Mensuel	
	2007	2008	2007	2008
1ère	713	728	120 497	123 032
2ème	719	733	121 511	123 877
3ème	725	739	122 525	124 891
4ème	751	765	126 919	129 285
5ème	799	813	135 031	137 397
6ème	840	855	141 960	144 495

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession conformément à l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

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

Fait à Nouméa, le 18 décembre 2007

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers et de l'Artisanat « FEMA »
- Mouvement des Entreprises de France « MEDEF-NC »
- Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)

Représentants des salariés

- Union Territoriale de la Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres « UTCFE/CGC »
- Confédération Générale du Travail / Force Ouvrière NC « CGT/FONC »

Document communiqué

**ARRÊTÉ N° 2009-3047/GNC DU 7 JUILLET 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 18 DU 7 AVRIL 2009 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 18 à l'accord professionnel de travail des employés de maison signé le 7 avril 2009](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 18 DU 7 AVRIL 2009 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants :

Catégories	À compter du 1er mai 2009			
	Taux Horaire		Salaire Mensuel pour 169 H	
	2008	2009	2008	2009
1ère	728	746	123 032	126 074
2ème	733	752	123 877	127 088
3ème	739	758	124 891	128 102
4ème	765	784	129 285	132 496
5ème	813	833	137 397	140 777
6ème	855	876	144 495	148 044

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 7 avril 2009

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC

Représentants des salariés

- USOENC

- CGT/FONC

www.dte.nc

**ARRÊTÉ N° 2009-4143/GNC DU 15 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 19 DU 3 JUILLET 2009
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 19 à l'accord professionnel de travail des employés de maison signé le 3 juillet 2009](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des organisations syndicales 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 prend effet à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 19 DU 3 JUILLET 2009 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »

Préambule :

Compte tenu des évolutions législatives, afin de mettre le présent accord en conformité avec les dispositions du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#) et de prendre en considération et de remédier aux difficultés pratiques inhérentes au secteur des employés de maison, il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1

Les anciennes références aux articles du code du travail métropolitain sont remplacées par les articles correspondants issus du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Mise en conformité des références textuelles :

Dans l'[article 28](#) de l'accord, la référence à l'article L. 132-2 du code du travail est remplacée par la référence à l'article [Lp. 322-2](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Dans l'[article 28](#) de l'accord, la référence à l'article L. 133-1 du code du travail est remplacée par la référence aux articles [Lp. 334-13](#) et [Lp. 334-14](#) du [code du travail de Nouvelle-Calédonie](#).

Article 2

L'article 9 de la convention est **supprimé et remplacé** par un nouvel article 9 dont la rédaction est la suivante :

« Le contrat de travail peut comporter une période d'essai.

L'existence et la durée de la période d'essai doivent être prévues dans le contrat de travail. Si tel n'est pas le cas, le contrat est réputé conclu sans période d'essai.

La période d'essai ne peut excéder :

■ Pour un contrat de travail à durée déterminée :

Lorsque la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois (donc 6 mois inclus) : la durée de la période d'essai prévue au contrat de travail ne peut dépasser une durée calculée à raison de un jour par semaine, dans la limite de deux semaines.

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une durée supérieure à 6 mois, la durée de la période d'essai ne peut excéder un mois.

■ Pour un contrat de travail à durée indéterminée :

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, la durée de la période d'essai est d'un mois. Elle peut être renouvelée une fois pour une même durée. La durée maximum de la période d'essai est donc de deux mois.

Lorsque les parties entendent renouveler la période d'essai, le principe du renouvellement doit avoir été prévu dans le contrat de travail initial. À défaut, aucun renouvellement ne sera possible, et ce, même si les parties sont d'accord.

Le renouvellement de la période d'essai peut être prévu dès la conclusion du contrat. Dans ce cas, la période d'essai se renouvelle automatiquement sans qu'il n'y ait besoin, pour l'une ou l'autre des parties, d'effectuer une quelconque formalité.

Ex : « Le présent contrat comporte une période d'essai. La période d'essai fixée au présent contrat est d'un mois renouvelable une fois. Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à compter du ... (deux mois plus tard). Au cours de cette période d'essai chacune des parties pourra rompre le présent contrat sans préavis ni indemnité ».

Lorsque le principe du renouvellement est prévu au contrat de travail mais qu'il reste une simple faculté, la partie qui entend renouveler la période d'essai, doit informer l'autre partie par lettre remise en main propre contre décharge au moins 7 jours avant l'expiration de la période d'essai initiale. Le renouvellement n'est pas possible s'il est porté à la connaissance de l'autre partie en dehors de ce délai.

Ex : « Le présent contrat comporte une période d'essai fixée à un mois. Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une même durée. Le renouvellement de la période d'essai devra être porté par son auteur à la connaissance de l'autre partie au moins 7 jours avant l'expiration de la période d'essai initiale et, en tout état de cause, au moins un jour avant l'expiration de cette période. Au cours de cette période d'essai chacune des parties pourra rompre le présent contrat sans préavis ni indemnité ».

Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du ou des contrat (s) de travail à durée déterminée s'impute sur la durée de la période d'essai qui pourrait être prévue au contrat.

Ex 1 : CDD de 2 mois puis CDI

Aucune période d'essai ne peut être prévue puisque la durée de 2 mois absorbe totalement la durée maxima de l'essai prévue par la convention (1 mois renouvelable une fois).

Ex 2 : CDD de 15 jours puis CDI

La durée maximum de l'essai prévue par la convention est d'un mois renouvelable une fois, donc deux mois.

La durée maxima de l'essai prévue au contrat de travail est de 2 mois – 15 jours = 1 mois et 15 jours.

Ex 3 : CDD d'un mois puis CDI

La durée maximum de l'essai prévue par la convention est d'un mois renouvelable une fois, donc deux mois.

La durée maxima de l'essai prévue au contrat de travail est de 2 mois – 1 mois = 1 mois.

La durée de la période d'essai se décompte en mois calendaires ou en jours calendaires. Tous les jours de la semaine sont décomptés (dimanche et jours fériés y compris). Pour cette raison, la période d'essai peut parfaitement prendre fin un jour non travaillé : un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Ex : Pour un contrat de travail à durée déterminée conclu le 3 janvier avec une période d'essai de 7 jours, la période d'essai prend fin le 9 janvier à minuit. ».

Article 3

L'article 11 de la convention est **supprimé et remplacé** par un nouvel article dont la rédaction est la suivante :

« Durée du travail :

La durée du travail effectif est de 39 heures par semaine pour les travailleurs à temps complet.

Par durée du travail effectif, il faut entendre, le temps de travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au repas ainsi qu'aux périodes d'inactions et ou de repos.

Les heures de travail effectif et la durée du travail effectif doivent être prévues au contrat.

Pour les salariés à temps plein, des temps de pause pourront être prévus au contrat de travail. Ces temps de pause ne seront pas rémunérés. Les moments, durées et modalités de prise de ces temps de pause devront être déterminés d'accord parties et expressément prévus au contrat de travail.

Rappel :

Durée maxima :

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures par jour sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail.

Au cours d'une semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures.

Amplitude :

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

L'amplitude comprend les temps de travail effectif, les temps de présence et les temps de pause.

L'amplitude quotidienne ne peut dépasser 12 heures pour une journée entière et 6 heures pour une demi-journée. ».

Article 4

Le premier alinéa de l'article 12 de l'accord « heures supplémentaires » est **modifié** de la manière suivante :

« Les heures de travail effectif effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires et sont rémunérées comme suit :

... »

Le reste est sans changement.

Article 5

L'article 13 de la convention est **remplacé** par un nouvel article 13 dont la rédaction est la suivante :

« Chaque année, la liste des jours fériés chômés est arrêté d'accord partie, étant entendu qu'elle comportera au minimum 7 jours dont le 1er janvier, le 1er mai et le 25 décembre pour les salariés justifiant d'un mi-temps ou plus (durée du travail supérieure ou égale à 85 heures par mois ou supérieure ou égale à 20 heures par semaine). Pour les salariés justifiant d'une durée mensuelle de travail inférieure à 85 heures ou inférieure à 20 heures par semaine, le nombre de jours est porté à 4, dont le 1er mai.

Les autres jours fériés chômés seront choisis dans la liste ci-dessous :

- 1er janvier ;
- Lundi de pâques ;
- 8 mai ;

- Ascension ;
- Lundi de pentecôte ;
- 14 juillet ;
- Assomption ;
- 24 septembre ;
- Toussaint ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction de rémunération des salaires mensuels lorsque les salariés justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté chez le même employeur. Seule la rémunération correspondant aux heures supplémentaires que le salarié aurait dû être amené exceptionnellement à effectuer le jour chômé ne sera pas due.

L'ancienneté prise en compte pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise par le salarié compte tenu de l'ensemble des contrats qu'il a conclu avec cet employeur, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail conclus et que la relation de travail ait été continue ou discontinuée. La durée de la période d'essai est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Ex : Un salarié ayant conclu un premier contrat de travail à durée déterminée d'un mois au mois de janvier puis un second contrat de travail à durée déterminée de deux mois et demi au mois de mars peut prétendre au paiement du 8 mai s'il est désigné comme chômeur.

Lorsqu'un jour férié déterminé d'un commun accord comme chômé ou chômeur en application de la présente convention s'avère être travaillé, le salarié verra son salaire majoré dans les conditions suivantes :

- 50 pour cent pour les jours fériés autres que le 1er mai ;
- 150 pour cent pour le 1er mai. ».

Article 6

L'article 18 de la convention est **supprimé et remplacé** par un nouvel article 18 dont la rédaction est la suivante :

« Les employés percevront une prime d'ancienneté, en fonction de leur temps de présence continue, qui s'ajoutera à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'employé de la façon suivante :

- 2 pour cent après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 pourcent en supplément par an jusqu'à 15 pour cent.

L'ancienneté pour déterminer les droits du salarié s'apprécie à compter de la date de conclusion du contrat.

L'ancienneté prise en compte pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise par le salarié compte tenu de l'ensemble des contrats qu'il a conclu avec cet employeur, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail conclus et que la relation de travail ait été continue ou discontinuée. La durée de la période d'essai est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Cette disposition ne s'applique pas aux contrats en cours au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant. Elle s'appliquera aux contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'arrêté précité.

Ex : Un salarié embauché par contrat de travail à durée indéterminée le 1er septembre 2009, devra se voir appliquer la prime d'ancienneté dès le mois de septembre 2011. ».

Article 7

Le dernier paragraphe de l'article 22 relatif à la maladie et accident est **modifié** de la manière suivante :

« Lorsque les deux parents travaillent ou lorsque le salarié élève seul ses enfants, sur présentation d'un certificat médical attestant de la maladie d'un enfant et de la nécessité de la présence d'un parent auprès de lui, le salarié bénéficiera d'autorisations d'absences, dans la limite de 8 jours sur une année.

Ces jours d'absences seront traités de la même manière que si le salarié était lui-même malade.

En conséquence, le salarié devra :

- Prévenir son employeur ;

■ Lui faire parvenir dans les 48 heures le certificat médical attestant de la maladie de l'enfant et de la nécessité de la présence d'un parent auprès de lui.

Dans ce cas l'employeur :

■ Ne pourra pas sanctionner le salarié ;

■ Devra traiter cette absence comme si le salarié était lui-même malade. Il devra donc lui appliquer les délais de carence et les taux qui auraient été appliqués au salarié s'il avait été malade. L'indemnisation sera donc effectuée dans la limite des droits du salarié le premier jour de l'absence.

Rappel : attention, en cas de perte de salaire, la CAFAT ne prend pas en charge ce type d'absence. Seules les pertes de salaire engendrées par la maladie du salarié lui-même sont prises en charge par la CAFAT. ».

Article 8

L'article 22-2 est **complété** par un paragraphe dont la rédaction est la suivante :

Délai de carence :

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

■ 1er jour pour la première absence ;

■ 3ème jour pour la seconde absence et les absences suivantes.

L'absence s'apprécie à chaque fois sur les 12 mois précédents le premier jour d'incapacité. ».

Article 10

Dans le troisième paragraphe de l'article 16 A-2, au renvoi à « l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalent... », il est **substitué** un renvoi à « l'horaire hebdomadaire de 39 heures... ». La référence à la durée d'équivalence est supprimée.

Article 11

Conformément aux articles [Lp. 334-12](#) et [Lp. 334-13](#) du [code du travail](#), les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 12

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension au JONC.

Fait à Nouméa, le 3 juillet 2009

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC

- CGPME

Représentants des salariés

- SOENC Commerce

- SLUA

**ARRÊTÉ N° 2010-1773/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 20 DU 1ER MARS 2010 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant salarial n° 20 à l'accord professionnel de travail des employés de maison signé le 1er mars 2010](#) entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 20 DU 1ER MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants :

Catégories	À compter du 1er avril 2010	
	Taux Horaire	Salaire mensuel en XPF
1ère	784	132 496
2ème	790	133 510
3ème	796	134 524
4ème	824	139 256
5ème	875	147 875
6ème	920	155 480

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 1er mars 2010

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

- USOENC
- CGT FONC
- UT CFE CGC
- COGETRA / USS NC

Document communiqué

ARRÊTÉ N° 2011-833/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 21 DU 4 FÉVRIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 21 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison », signé le 4 février 2011](#), entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 21 DU 4 FÉVRIER 2011 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants à compter du 1er février 2011 :

Catégories	À compter du 1er février 2011	
	Taux horaire	Salaire mensuel en XPF pour 169 H
1ère	829	140 101
2ème	835	141 115
3ème	845	142 805
4ème	860	145 340
5ème	900	152 100
6ème	960	162 240

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 4 février 2011

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CGPME
- UPA NC

Représentants des salariés

- USOENC
- CGT FONC
- UT CFE CGC
- COGETRA
- CSTNC
- USTKE

**ARRÊTÉ N° 2013-971/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 22 DU 29
NOVEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison », signé le 29 novembre 2012](#), entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT SALARIAL N° 22 DU 29 NOVEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants à compter du 1er janvier 2013 :

Catégories	À compter du 1er janvier 2013	
	Taux horaire	Salaire mensuel en XPF
1ère	900	152 100
2ème	904	152 776
3ème	907	153 283
4ème	913	154 297
5ème	923	155 987
6ème	976	164 944

Article 2 : Clause de rendez-vous

Les parties s'entendent pour se revoir, dans le courant du premier semestre 2013, dans le cadre d'une révision partielle de la convention collective, notamment, sur les conditions de travail.

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 29 novembre 2012

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

- COGETRA (USGINC)
- CGT/FONC
- UT CFE CGC
- USTKE

**ARRÊTÉ N° 2015-229/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 23 DU 16 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » signé le 16 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 compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

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

www.dte.nc

AVENANT N° 23 DU 16 DÉCEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants à compter du 1er janvier 2015.

Catégories	À compter du 1er janvier 2015	
	Taux horaire	Salaire mensuel en XPF
1ère	909	153 621
2ème	913	154 297
3ème	916	154 804
4ème	922	155 818
5ème	932	157 508
6ème	986	166 634

Article 2 : Clause de rendez-vous « en cas d'inflation »

Les parties s'entendent pour se revoir à fin juin 2015.

Article 3 : Autre clause de rendez-vous

Les parties s'entendent pour se revoir en février 2015 afin de travailler conjointement sur une proposition relative à la notion de transport dans la branche.

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 16 décembre 2014

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

- CSTC-FO
- USTKE

**ARRÊTÉ N° 2017-175/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 24 DU 5 DÉCEMBRE 2016 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 24 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » signé le 5 décembre 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

www.dte.nc

AVENANT N° 24 DU 5 DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Les parties conviennent de ne pas revaloriser les salaires conventionnels pour l'année 2017.

Article 2 : Création d'une indemnité de transport

Dans le cadre de la négociation de branche « employés de maison », les partenaires sociaux ont convenu de la création d'une indemnité de transport, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du gouvernement.

Le montant de cette indemnité est fixé à 20 F.CFP et s'ajoute au taux horaire brut conventionnel.

Catégories	2017			
	Taux horaire	Indemnité transport	Taux horaire réel à payer	Salaires mensuel en XPF
1ère	909	20	929	157 001
2ème	913	20	933	157 677
3ème	916	20	936	158 184
4ème	922	20	942	159 198
5ème	932	20	952	160 888
6ème	986	20	1006	170 014

Il est créé un article 20 bis intitulé « Indemnité de transport » :

« Article 20 bis : Les employés percevront une indemnité de transport d'un montant de 20 F.CFP qui vient s'ajouter au taux horaire brut conventionnel.

Les employeurs qui versent une rémunération supérieure au salaire horaire brut minimal conventionnel doivent s'assurer que celui-ci est au moins égal au salaire conventionnel majoré de cette participation. ».

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 5 décembre 2016

Représentants des employeurs

- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

- COGETRA
- CSTC-FO
- UTCFECGC

**ARRÊTÉ N° 2018-233/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 25 DU 7 NOVEMBRE 2017 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 25 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison », signé le 7 novembre 2017](#), sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susmentionné 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° 25 DU 7 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants à compter du 1er janvier 2018.

Catégories	À compter du 1er janvier 2018	
	Taux horaire	Salaire mensuel en XPF
1ère	922	155 818
2ème	924	156 156
3ème	926	156 494
4ème	928	156 832
5ème	933	157 677
6ème	986	166 634

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 7 novembre 2017

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CPME-NC

Représentants des salariés

- COGETRA (USGINC)
- CSTC/FO
- UTCFE/CGC

Document communiqué

**ARRÊTÉ N° 2019-103/GNC DU 15 JANVIER 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 26 DU 20 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 26 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison », signé le 20 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 N° 26 DU 20 NOVEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires sont convenues de relever, comme suit, les barèmes minimaux précédents aux montants suivants à compter du 1er janvier 2019.

Catégories	À compter du 1er janvier 2019	
	Taux horaire	Salaire mensuel en XPF
1ère	928	156 832
2ème	930	157 170
3ème	932	157 508
4ème	933	157 677
5ème	936	158 184
6ème	988	166 972

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 20 novembre 2018

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CPME-NC

Représentants des salariés

- CSTC/FO

Document non contractuel

**ARRÊTÉ N° 2020-169/GNC DU 4 FÉVRIER 2020 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 27 DU 5 DÉCEMBRE 2019 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 27 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » signé le 5 décembre 2019](#), 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 N° 27 DU 5 DÉCEMBRE 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires ont convenu d'augmenter de 7 XPF l'indemnité de transport de l'[article 20 bis](#) impliquant les barèmes minimaux suivants à compter du 1er janvier 2020 :

Catégories	À compter du 1er janvier 2020				
	Taux horaire hors indemnité de transport en XPF	Salaire mensuel en XPF	Indemnité de transport (*) en XPF	Taux horaire réel à payer en XPF	Salaire mensuel réel à payer en XPF
1ère	928	156 832	27	955	161 395
2ème	930	157 170	27	957	161 733
3ème	932	157 508	27	959	162 071
4ème	933	157 677	27	960	162 240
5ème	936	158 184	27	963	162 747
6ème	988	166 972	27	1015	171 535

(*) Indemnité de transport créée par l'[avenant n° 24 du 5 décembre 2016](#) insérant un [article 20 bis](#).

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 5 décembre 2019

Représentants des employés

- MEDEF-NC
- CPME-NC

Représentants des salariés

- COGETRA
- USTKE

**ARRÊTÉ N° 2021-191/GNC DU 26 JANVIER 2021 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 28 DU 19 NOVEMBRE 2020
À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1

Les dispositions de l'[avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » signé le 19 novembre 2020](#), 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 au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie 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° 28 DU 19 NOVEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires ont convenu d'augmenter de 3 XPF l'indemnité de transport de l'[article 20 bis](#) impliquant les barèmes minimaux suivants à compter du 1er janvier 2021 :

Catégories	À compter du 1er janvier 2021				
	Taux horaire hors indemnité de transport en XPF	Salaire mensuel en XPF	Indemnité de transport (*) revalorisée en XPF	Taux horaire réel à payer en XPF	Salaire mensuel réel à payer en XPF
1ère	928	156 832	30	958	161 902
2ème	930	157 170	30	960	162 240
3ème	932	157 508	30	962	162 578
4ème	933	157 677	30	963	162 747
5ème	936	158 184	30	966	163 254
6ème	988	166 972	30	1018	172 042

(*) Indemnité de transport créée par l'[avenant n° 24 du 5 décembre 2016](#) insérant un [article 20 bis](#).

Article 2

S'agissant des jours fériés chômés de l'article 13, il est convenu que l'employeur et le salarié s'accordent sur les jours à déterminer en-dehors de ceux expressément fixés par la présente convention.

Pour les salariés justifiant d'une durée mensuelle de travail inférieure à 85 heures ou inférieure à 20 heures par semaine, un jour supplémentaire est octroyé pour 2021 par l'employeur conformément à la liste déterminée

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 19 novembre 2020

Organisations d'employeurs

- MEDEF-NC
- CPME-NC

Organisations des salariés

- COGETRA
- USTKE
- CSTC-FO

**ARRÊTÉ N° 2022-1133/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 29 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2021 À
L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »**

Article 1^{er}

Les dispositions de l'[avenant n° 29 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » signé le 1er 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 SALARIAL N° 29 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1

Conformément aux dispositions des articles 16 et 20 bis de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires ont convenu d'augmenter de 1 XPF l'indemnité de transport et de relever de 2 F.CFP les barèmes minimaux précédents aux montants suivants à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Catégories	À compter du 1 ^{er} janvier 2022				
	Taux horaire hors indemnité de transport en XPF	Salaire mensuel en XPF	Indemnité de transport (*) revalorisée en XPF	Taux horaire réel à payer en XPF	Salaire mensuel réel à payer en XPF
1ère	930	157 170	31	961	162 409
2ème	932	157 508	31	963	162 747
3ème	934	157 846	31	965	163 085
4ème	935	158 015	31	966	163 254
5ème	938	158 522	31	969	163 761
6ème	990	167 310	31	1021	172 549

(*) Indemnité de transport créée par l'[avenant n° 24 du 5 décembre 2016](#) insérant un [article 20 bis](#).

Article 2

S'agissant des jours fériés chômés de l'article 13, il est convenu que l'employeur et le salarié s'accordent sur les jours à déterminer en-dehors de ceux expressément fixés par la présente convention.

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 1^{er} décembre 2021

Suivent les signataires :

Organisations d'employeurs

- MEDEF-NC

Organisations des salariés

- COGETRA

- USTKE

- UT CFE-CGC NC