



ACCORDS COLLECTIF DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE

# COIFFURE

Mise à jour : JONC n° 9522 du 15 mars 2018



# SOMMAIRE

Liste chronologique des textes .....	3
Liste des arrêtés d'extension .....	4
Signataires.....	5
<b>Convention collective de la coiffure .....</b>	<b>6</b>
<b>I – Dispositions générales.....</b>	<b>6</b>
Article 1 - Champ d'application .....	6
Article 2 - Durée .....	6
Article 3 - Révision .....	6
Article 4 - Dénonciation.....	6
Article 5 - Interprétation de la convention collective .....	7
Article 6 - Avantages acquis .....	7
<b>II – Droit syndical .....</b>	<b>8</b>
Article 7 .....	8
Article 8 .....	8
Article 9 .....	8
Article 10 - Sections syndicales.....	8
Article 11 .....	8
Article 12 - Délégués syndicaux .....	8
Article 13 .....	9
Article 14 - Affichage syndical .....	9
Article 15 - Licenciement d'un délégué syndical .....	9
Article 16 - Congé de formation syndicale .....	9
<b>III – Délégués du personnel.....</b>	<b>10</b>
Article 17 .....	10
Article 18 .....	10
Article 19 .....	10
Article 20 - Nombre de délégués .....	10
Article 21 - Elections.....	10
Article 22 - Fonctionnement.....	11
Article 23 - Licenciement des délégués du personnel .....	11
<b>IV – Comité d'entreprise ou d'établissement .....</b>	<b>12</b>
Article 24 .....	12
Article 25 .....	12
Article 26 .....	12
<b>V – Procédure de résolution des conflits collectifs .....</b>	<b>13</b>
Article 27 .....	13
Article 28 - Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise .....	13
Article 29 .....	13
Article 30 .....	13
Article 31 .....	14
Article 32 .....	14
Article 33 .....	14
<b>VI – Classification et rémunération .....</b>	<b>15</b>

Article 34 - Ouvriers de la coiffure.....	15
Article 35 - Calcul du salaire mensuel .....	17
Article 36 - Primes.....	18
Article 3 - Paiement au mois .....	18
<b>VII – Recrutement et conditions de travail .....</b>	<b>19</b>
Article 38 - Période d’essai .....	19
Article 39 - Embauchage .....	19
Article 40 - Travailleurs à temps partiel .....	19
Article 41 - Régime des extra.....	19
Article 42 - Durée du travail (en vigueur, non étendu) .....	19
Article 43 - Heures supplémentaires (en vigueur, non étendu) .....	20
Article 44 - Bulletin de paie .....	20
Article 45 - Egalité de traitement entre les salariés de deux sexes .....	21
Article 46 - Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers .....	21
Article 47 - Travail des femmes et des jeunes.....	21
Article 48 - Apprentissage .....	21
Article 49 - Emploi des handicapés .....	21
Article 50 - Formation professionnelle et permanente.....	21
<b>VII – Suspension du contrat de travail .....</b>	<b>22</b>
<b>I – Les congés payés .....</b>	<b>22</b>
Article 51 - Droit à congé payé.....	22
Article 52 - Congés particuliers.....	22
Article 53 - Année de référence – Travail effectif.....	22
Article 54 - Période légale des congés payés.....	23
Article 55 - Indemnité de congé payé .....	24
Article 56 - Incidence d’un jour férié.....	25
Article 57 - Maladie pendant les congés .....	25
Article 58 .....	25
<b>II – Jours fériés .....</b>	<b>26</b>
Article 59 .....	26
Article 60 - Maladie – Accidents non professionnels.....	27
Article 61 - Accidents du travail et maladies professionnelles .....	28
Article 62 - Départ au service national actif .....	28
Article 63 - Congés familiaux.....	28
Article 64 - Autorisations d’absences.....	28
<b>IX – Hygiène et sécurité.....</b>	<b>29</b>
Article 65 .....	29
<b>X – Rupture du contrat de travail .....</b>	<b>30</b>
Article 66 - Contrat à durée indéterminée.....	30
Article 67 - Préavis réciproque .....	30
Article 68 - Indemnité de licenciement.....	30
Article 69 - Départ en retraite.....	30
Article 70 - Certificat de travail .....	31
Article 71 .....	31
Article 72 .....	31
Article 73 .....	31

### Convention collective de la Coiffure

#### Texte de base du 4 mai 1987

- Arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la Convention Collective de la Coiffure du 4 mai 1987 (JONC n° 6768 du 30 avril 1991)
- Arrêté n° 5241-T du 30 juillet 1991 modifiant l'arrêté n°3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la convention collective de la coiffure (JONC n° 6788 du 13 août 1991)
- Avenant salarial n° 1 du 23 août 1993 étendu par arrêté n° 4199-T du 28 octobre 1993 (JONC n° 7051 du 28 février 1995)
- Avenant salarial n° 2 du 22 juin 1995 étendu par arrêté n° 3413-T du 24 août 1995 (JONC n° 7198 du 12 septembre 1995)
- Avenant salarial n° 3 du 12 novembre 1996 étendu par arrêté n° 65-T du janvier 1997 (JONC n° 7371 du 21 janvier 1997)
- Avenant salarial n° 4 du 2 mars 1999 étendu par arrêté n° 1961-T du 9 avril 1999 (JONC du 27 avril 1999)
- Avenant salarial n° 5 du 15 septembre 2000 étendu par arrêté n° 2001-119/GNC du 18 janvier 2001 (JONC n° 7524 du 30 janvier 2001)
- Avenant salarial n° 6 du 29 octobre 2002 étendu par arrêté n° 2003-191/GNC du 6 février 2003 (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7687 du 11 février 2003)
- Avenant salarial n° 7 du 10 août 2004 étendu par arrêté n° 2005-623/GNC du 24 mars 2005 (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7855 du 29 mars 2005)
- Avenant salarial n° 8 du 7 mars 2005 étendu par arrêté n° 2005-1703/GNC du 7 juillet 2005 (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005)
- Avenant salarial n° 9 du 13 mars 2006 étendu par arrêté n° 2006-2107/GNC du 1<sup>er</sup> juin 2006 (JONC n° 7956 du 6 juin 2006)
- Avenant salarial n° 10 du 19 février 2007 étendu par arrêté n° 2007-3077/GNC du 28 juin 2007 (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Avenant salarial n° 11 du 3 décembre 2007 étendu par arrêté n° 2008-97/GNC du 3 janvier 2008 (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008)
- Avenant salarial n° 12 du 11 mars 2009 étendu par arrêté n° 2009-3051/GNC du 7 juillet 2009 (JONC n° 8346 du 16 juillet 2009)
- Avenant salarial n° 13 du 1<sup>er</sup> mars 2010 étendu par arrêté n° 2010-1775/GNC du 20 avril 2010 (JONC n° 8471 du 29 avril 2010)
- Avenant salarial n° 14 du 17 janvier 2011 étendu par arrêté n° 2011-827/GNC du 19 avril 2011 (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Avenant salarial n° 15 du 16 février 2012 étendu par arrêté n° 2012-1493/GNC du 26 juin 2012 (JONC n° 8800 du 5 juillet 2012)
- Avenant salarial n° 16 du 7 janvier 2013 étendu par arrêté n° 2013-963/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant salarial n° 17 du 6 mars 2014 étendu par arrêté n° 2014-1813/GNC du 22 juillet 2014 (JONC n° 9054 du 29 juillet 2014)
- Avenant salarial n° 18 du 12 janvier 2005 étendu par arrêté n° 2015-619/GNC du 21 avril 2015 (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)
- Avenant salarial n° 19 du 18 janvier 2016 étendu par arrêté n° 2016-719/GNC du 5 avril 2016 (JONC n° 9264 du 14 avril 2016)
- Avenant salarial n° 20 du 9 janvier 2017 étendu par arrêté n° 2017-391/GNC du 14 février 2017 (JONC n°9379 du 23 février 2017)
- Avenant salarial n° 21 du 15 janvier 2018 étendu par arrêté n° 2018-455/GNC du 6 mars 2018 (JONC n° 9522 du 15 mars 2018)

## LISTE DES ARRETES D'EXTENSION

- Arrêté n° 3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la Convention Collective de la Coiffure du 4 mai 1987 (JONC n° 6768 du 30 avril 1991)
- Arrêté n° 5241-T du 30 juillet 1991 modifiant l'arrêté n°3679-T du 19 avril 1991 relatif à l'extension de la convention collective de la coiffure (JONC n° 6788 du 13 août 1991)
- Arrêté n° 4199-T du 28 octobre 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 23 août 1993 à la convention collective de la coiffure (JONC du 9 novembre 1993)
- Arrêté n° 3413-T du 24 août 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 22 juin 1995 à la convention collective territoriale de la coiffure (JONC du 12 septembre 1995)
- Arrêté n° 65-T du 9 janvier 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 12 novembre 1996 à la convention collective territoriale de la coiffure (JONC du 21 janvier 1997)
- Arrêté n° 1961-T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 2 mars 1999 à la convention collective territoriale de la coiffure (JONC du 27 avril 1999)
- Arrêté n° 2001-119/GNC du 18 janvier 2001 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 5 du 15 septembre 2000 à la convention collective territoriale de la coiffure (JONC du 30 janvier 2001)
- Arrêté n° 2003-191/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 du 29 octobre 2002 à la convention collective territoriale de la coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC du 11 février 2003)
- Arrêté n° 2005-623/GNC du 24 mars 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 du 10 août 2004 à la convention collective territoriale de la coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC du 29 mars 2005)
- Arrêté n° 2005-1703/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 7 mars 2005 à la convention collective territoriale de la coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC du 12 juillet 2005)
- Arrêté n° 2006-2105/GNC du 1<sup>er</sup> juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 13 mars 2006 à la convention collective territoriale de la « coiffure » (JONC du 6 juin 2006)
- Arrêté n° 2007-3077/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 19 février 2007 à la convention collective territoriale de la branche « coiffure » (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Arrêté n° 2008-97GNC du 3 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 3 décembre 2007 à la convention collective territoriale de la branche « coiffure » (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008)
- Arrêté n° 2009-3051/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 11 mars 2009 à la convention collective territoriale de la branche « coiffure » (JONC n° 8346 du 16 juillet 2009)
- Arrêté n° 2010-1775/GNC du 20 avril 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 1<sup>er</sup> mars 2010 à la convention collective territoriale de la branche « coiffure » (JONC n° 8471 du 29 avril 2010)
- Arrêté n° 2011-827/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 17 janvier 2011 à la convention collective territoriale de la branche « coiffure » (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Arrêté n° 2012-1493/GNC du 26 juin 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 du 16 février 2012 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (JONC n° 8800 du 5 juillet 2012)
- Arrêté n° 2013-963/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 du 7 janvier 2013 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2014-1813/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 21 janvier 2014 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (JONC n° 9054 du 29 juillet 2014)
- Arrêté n° 2015-619/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 12 janvier 2015 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)
- Arrêté n° 2016-719/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 18 janvier 2016 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (JONC n° 9264 du 14 avril 2016)
- Arrêté n° 2017-7391/GNC du 14 février 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 20 du 9 janvier 2017 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (JONC n° 9279 du 23 février 2017)
- Arrêté n° 2018-455/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 21 du 15 janvier 2018 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure » (JONC n° 9522 du 15 mars 2018, p. 2630)

## SIGNATAIRES

### **Organisations professionnelles d'employeurs :**

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

### **Organisations syndicales des salariés :**

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

# Convention collective de la coiffure

## I – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 - Champ d'application

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

### Article 2 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### Article 3 - Révision

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

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

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

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

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

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

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

### Article 4 - Dénonciation

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

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

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

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

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

## Article 5 - Interprétation de la convention collective

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

Composition

La commission est composée de :

- quatre représentants des employeurs,
- quatre représentants des travailleurs,

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

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

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

## Article 6 - Avantages acquis

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

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

## II – DROIT SYNDICAL

### Article 7

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

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

### Article 8

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

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

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

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

### Article 9

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

### Article 10 - Sections syndicales

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

### Article 11

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

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

### Article 12 - Délégués syndicaux

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

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

### Article 13

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

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

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

### Article 14 - Affichage syndical

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

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

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

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

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

### Article 15 - Licenciement d'un délégué syndical

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

### Article 16 - Congé de formation syndicale

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

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

## III – DELEGUES DU PERSONNEL

### Article 17

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

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

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

### Article 18

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application des lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

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

### Article 19

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

### Article 20 - Nombre de délégués

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

### Article 21 - Elections

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

## Article 22 - Fonctionnement

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

Heures attribuées pour exercice des fonctions de délégués

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

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

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

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

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

### Local

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

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

### Affichage

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

### Déplacement

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

## Article 23 - Licenciement des délégués du personnel

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

## IV – COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

### Article 24

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

### Article 25

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

### Article 26

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

## V – PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

### Article 27

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

### Article 28 - Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise

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

### Article 29

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Article 30

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

### Article 31

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

### Article 32

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

### Article 33

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

## VI – CLASSIFICATION ET REMUNERATION

### Article 34 - Ouvriers de la coiffure

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

#### Définition des emplois

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

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

#### - 1<sup>ère</sup> catégorie (échelons 1 et 2) :

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

#### - 1<sup>ère</sup> catégorie (échelon 3) :

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

#### - 2<sup>ème</sup> catégorie :

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

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

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

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

## **EHELLES HIERARCHIQUES**

### 1<sup>ère</sup> catégorie : Hiérarchie des emplois techniques

*Modifié par avenant n° 16 du 7 janvier 2013*

1 <sup>er</sup> échelon : Assistant, Assistante, sans qualification .....	162
2 <sup>ème</sup> échelon : Assistant, assistante, titulaire du CAP ou de l'E.F.A.A. ou ayant quatre ans d'exercice dans sa spécialité .....	167
3 <sup>ème</sup> échelon : Assistant, assistante (titulaire ou non du C.A.P. ou de l'E.F.A.A.) ayant sept années d'exercice du métier .....	172
4 <sup>ème</sup> échelon : Technicien qualifié, coloriste et ou permanentiste, titulaire d'une ou deux mentions complémentaires ou ayant douze années d'exercice du métier .....	175

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

### 2<sup>ème</sup> catégorie : Hiérarchie des emplois de la coiffure

*Modifié par avenant n° 13 du 1<sup>er</sup> mars 2010*

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

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

## Agent de maîtrise.

Modifié par avenant n° 13 du 1<sup>er</sup> mars 2010

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

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

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

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

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

### Article 35 - Calcul du salaire mensuel

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

**Coefficient hiérarchique X Prix du point = SALAIRE BRUT MENSUEL**

**Le prix du point est fixé à 965 xpf à compter du 1<sup>er</sup> février 2018\***

La valeur du point sera renégociable chaque année.

\*Avenant n° 21 du 15 janvier 2018

### Article 36 - Primes

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

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

### Article 3 - Paiement au mois

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

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

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

## VII – RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 38 - Période d'essai

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

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

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

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

### Article 39 - Embauchage

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

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

### Article 40 - Travailleurs à temps partiel

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

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

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

### Article 41 - Régime des extra

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

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

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

### Article 42 - Durée du travail (en vigueur, non étendu)

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

## **Durée hebdomadaire du travail**

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

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

## **Répartition des horaires de travail**

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

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

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

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

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

## **Article 43 - Heures supplémentaires (en vigueur, non étendu)**

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

- 25% de majoration pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50% de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

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

## **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

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

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

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

## **Article 44 - Bulletin de paie**

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

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur
- les nom et prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique,

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

#### **Article 45 - Egalité de traitement entre les salariés de deux sexes**

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

#### **Article 46 - Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers**

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

#### **Article 47 - Travail des femmes et des jeunes**

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

#### **Article 48 - Apprentissage**

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

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

#### **Article 49 - Emploi des handicapés**

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

#### **Article 50 - Formation professionnelle et permanente**

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

## VII – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### I – LES CONGES PAYES

#### Article 51 - Droit à congé payé

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

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

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

#### Article 52 - Congés particuliers

##### Jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans

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

##### Femmes âgées de moins de 21 ans

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

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

#### Article 53 - Année de référence – Travail effectif

1. L'année de référence ouvrant droit au congé annuel commence le premier janvier.
2. Pour la détermination du droit aux congés payés, sont considérées comme mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail.
3. Cas des nouveaux embauchés : pour les travailleurs embauchés en cours de mois et/ou en cours d'année, le droit à congé est également acquis au terme de l'année de référence en cours au moment de l'embauche et définie au premier alinéa ci-dessus. Il est calculé à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail accompli de date à date à partir de son embauche.
4. L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé. Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits au congé que les salariés à temps plein sous réserve d'avoir accompli les minima mensuels prévus aux alinéas précédents.
5. Définition du travail effectif : sont assimilés à du travail effectif pour la détermination des congés payés :
  - les périodes de congés payés de l'année précédente.

le cas échéant :

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

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

#### Article 54 - Période légale des congés payés

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

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

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

##### **2. Durée - fractionnement du congé :**

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

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

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

##### **3. Autorisation exceptionnelle de cumul de congés payés :**

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

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

#### 4. Information des travailleurs :

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

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

#### Article 55 - Indemnité de congé payé

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

##### 1. Règle du maintien du salaire :

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

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

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

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

##### 2. Règle de la rémunération moyenne :

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

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

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

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

#### 4. Avantages en nature :

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

### **Article 56 - Incidence d'un jour férié**

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

En conséquence :

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

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

### **Article 57 - Maladie pendant les congés**

Deux cas sont à envisager :

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

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

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

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

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

### **Article 58**

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

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

## II – JOURS FERIES

### Article 59

*\*Modifié par avenant n° 19 du 18 janvier 2016*

Les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 60 - Maladie – Accidents non professionnels

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

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

### 2) Indemnisation :

2.1 - Délai de carence avant l'indemnisation :

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

- 1<sup>er</sup> jour pour la première absence
- 3<sup>ème</sup> jour pour la deuxième absence
- 4<sup>ème</sup> jour pour la troisième absence
- 5<sup>ème</sup> jour pour la quatrième absence

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

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

2.2.- Taux d'indemnisation :

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

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

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

### Arrêts successifs :

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

2.3.- Rémunération :

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

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

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

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

6) Maladies ou accidents prolongés :

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

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

### Article 61 - Accidents du travail et maladies professionnelles

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

### Article 62 - Départ au service national actif

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

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

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

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

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

### Article 63 - Congés familiaux

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

- Mariage du salarié ..... 4 jours
- Naissance d'un enfant ..... 2 jours
- Mariage d'un enfant ..... 1 jour
- Décès du conjoint ou d'un enfant ..... 2 jours
- Décès du père, mère, frère ou sœur ..... 1 jour

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

### Article 64 - Autorisations d'absences

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

## IX – HYGIENE ET SECURITE

### Article 65

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

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

## X – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 66 - Contrat à durée indéterminée

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

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

### Article 67 - Préavis réciproque

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

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

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

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

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

### Article 68 - Indemnité de licenciement

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

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

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

### Article 69 - Départ en retraite

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

- un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté

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

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

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

### Article 70 - Certificat de travail

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

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

### Article 71

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

### Article 72

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

### Article 73

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

Fait à Nouméa, le 4 mai 1987.

#### Représentants des employeurs

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

#### Représentants des salariés

- U.S.O.E.N.C.
- U.T.F.O.
- USCGINC

### **Article 1**

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

### **Article 2**

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

**Arrêté n° 5241-T du 30 juillet 1991 modifiant l'arrêté n°3679-T du 19 avril 1991 relatif  
à l'extension de la convention collective de la Coiffure du 4 Mai 1987**

**Article 1**

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

"Toutefois les dispositions des articles 42 et 43 en contradiction avec les textes légaux et réglementaires sur la durée légale hebdomadaire du travail sont exclues de l'extension"

## Avenant salarial n° 1 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1

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

**720 F à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1993**

### Article 2

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

Fait à Nouméa, le 23 août 1993.

#### Représentants des employeurs

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

#### Représentants des salariés

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

## Avenant salarial n°2 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1

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

**750 F à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1995**

### Article 2

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

Fait à Nouméa, le 22 juin 1995.

#### Représentants des employeurs

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

#### Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**Arrêté n°3413-T du 24 août 1995 relatif à l'extension de l'avenant n°2 du 22 juin 1995  
à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

## Avenant n°3 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1

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

**765 F à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997**

### Article 2

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

Fait à Nouméa, le 12 novembre 1996.

#### Représentants des employeurs

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

#### Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**Arrêté n°65-T du 9 janvier 1997 relatif à l'extension de l'avenant n°3 du 12 novembre 1996  
à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

## Avenant salarial n°4 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1

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

**780 F à compter du 1<sup>er</sup> mars 1999**

### Article 2

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

Fait à Nouméa, le 2 mars 1999.

#### Représentants des employeurs

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

#### Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**Arrêté n°1961-T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n°4 du 2 mars 1999  
à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 1**

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

**785 F à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2000**

**Article 2**

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

1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

<b>Echelons</b>	<b>Indices hiérarchiques</b>
1	110
2	125

2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois de la coiffure

<b>Echelons</b>	<b>Indices hiérarchiques</b>
1	110
2	120

### Article 3

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

Fait à Nouméa, le 15 septembre 2000.

#### Représentants des employeurs

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

#### Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union Syndicale des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)



**Arrêté n°2001-119/GNC du 18 janvier 2001 relatif à l'extension de l'avenant n°5 du 15 septembre 2000  
à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

### Article 1

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

**790F à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003**

### Article 2

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

1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

Echelons	Indices hiérarchiques
1	127
2	130

2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois de la coiffure

Echelons	Indices hiérarchiques
1	127
2	130
3	135

### Article 3

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

#### Article 4

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

Fait à Nouméa le 29 octobre 2002.

#### Représentants des employeurs

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

#### Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)



**Arrêté n°2003-191/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n°6 du 29 octobre 2002 à la convention collective territoriale de la Coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

### Article 1

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

**805 F à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005**

### Article 2

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

1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

Echelons	Indices hiérarchiques
1	130
2	135
3	145

2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois de la coiffure

Echelons	Indices hiérarchiques
1	130
2	135
3	140

Fait à Nouméa, le 10 août 2004.

Représentants des employeurs

- Fédération des métiers et entreprises de NC
- Syndicat des professionnels et brevetés de la coiffure (SPBC)

Représentants des salariés

- Syndicat libre unité action (SLUA)
- Union territoriale force ouvrière (UTFO)



**Arrêté n°2005-623/GNC du 24 mars 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n°7 du 10 août 2004 à la convention collective territoriale de la Coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

### Article 1

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

**810 F à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005**

### Article 2

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

#### 1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
1	130	137
2	135	140
3	145	145

#### 2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois de la coiffure

Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
1	130	137
2	135	140
3	140	145

Fait à Nouméa, le 7 mars 2005.

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & Entreprises de NC (FMENC)
- Syndicat des Professionnels et Brevetés de la Coiffure (SPBC)

Représentants des salariés

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)



**Arrêté n°2005-1703/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n°8 du 7 mars 2005 à la convention collective territoriale de la Coiffure (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n°9 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1

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

**813 F à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006**

### Article 2

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

1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
1	137	SMG
2	140	144
3	145	149
4	150	153

2ème catégorie : Emplois de la coiffure

<b>Echelons</b>	<b>Anciens indices hiérarchiques</b>	<b>Nouveaux indices hiérarchiques</b>
1	137	SMG
2	140	144
3	145	149
4	160	162
5	180	183

**Article 3**

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

Fait à Nouméa, le 13 mars 2006.

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & de l'Artisanat (FEMA)
- Syndicat des professionnels et brevetés de la coiffure (SPBC)

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT/FONC)

**Arrêté n°2006-2107/GNC du 1<sup>er</sup> juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n°9 du 13 mars 2006  
à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 9 à la convention collective territoriale de la Coiffure signée le 13 mars 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n°10 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1

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

**818 F à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007**

### Article 2

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

1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
1	SMG	SMG
2	144	149
3	149	154
4	153	158

2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois de la coiffure

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

### Article 3

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

Fait à Nouméa, le 19 février 2007.

Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & de l'Artisanat (FEMA)
- Syndicat des professionnels et brevetés de la coiffure (SPBC)

Représentants des salariés

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

**Arrêté n°2007-3077/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 19 février 2007 à la convention collective territoriale de la branche Coiffure**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 10 à la convention collective territoriale de la branche Coiffure signé le 19 février 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n° 11 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1

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

**834 F à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008**

#### 1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

Echelons	Coefficients hiérarchiques	Salaires minimaux mensuels hiérarchiques
1	SMG	SMG
2	149	124 266
3	154	128 436
4	158	131 772

#### 2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois de la coiffure

Echelons	Coefficients hiérarchiques	Salaires minimaux mensuels hiérarchiques
1	SMG	SMG
2	149	124 266
3	144	128 436
4	163	135 942
5	184	153 456

## Article 2

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

Fait à Nouméa, le 3 décembre 2007.

### Représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & de l'Artisanat (FEMA)
- Mouvement des Entreprises de France (MEDEF-NC)
- Syndicat des professionnels et brevetés de la coiffure (SPBC)

### Représentants des salariés

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

**Arrêté n°2008-97/GNC du 3 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n°11 du 3 décembre 2007 à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 11 du à la convention collective territoriale de la Coiffure signée le 3 décembre 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n° 12 à la convention collective territoriale de la Coiffure

### Article 1 - Valeur du point

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

**855 F à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009**

### Article 2 - Coefficients hiérarchiques

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

1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

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

2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois de la coiffure

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

3<sup>ème</sup> catégorie : Agents de maîtrise

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

## Article 2

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

Fait à Nouméa, le 11 mars 2009.

### Représentants des employeurs

- Union professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- Mouvement des Entreprises de France (MEDEF-NC)
- Syndicat des professionnels et brevetés de la coiffure (SPBC)

### Représentants des salariés

- Syndicat Unité Libre Action (SLUA)

**Arrêté n° 2009-3051/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 11 mars 2009 à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 12 à la convention collective territoriale de la « Coiffure » signé le 11 mars 2009 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n° 13 à l'accord professionnel de la branche Coiffure

### Article 1 Valeur du point

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

**856 Francs à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010.**

### Article 2 - Coefficients hiérarchiques

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

**Valeur du point : 856**

**A au 1<sup>er</sup> avril 2010**

#### 1<sup>ère</sup> Catégorie : Emplois techniques

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	158	800,28	135 248
	4	162	820,54	138 672

#### 2<sup>ème</sup> Catégorie : Emplois de la coiffure

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
2	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	158	800,28	135 248
	4	167	845,87	142 952
	5	189	957,30	161 784

### 3<sup>ème</sup> Catégorie : Agents de maîtrise

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	226	1144,71	193 456
	2	236	1195,36	202 016
	3	246	1246,01	210 576
	4	256	1296,66	219 136
	5	266	1347,31	227 696
	6	276	1397,96	236 256
	7	296	1499,27	253 376
	8	306	1549,92	261 936

#### B. au 1<sup>er</sup> septembre 2010

Valeur du point : 856

### 1<sup>ère</sup> Catégorie : Emplois techniques

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	160	810,41	136 960
	4	165	835,84	141 240

**2<sup>ème</sup> Catégorie : Emplois de la coiffure**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
2	1	155	785,09	132 680
	2	156	790,15	133 536
	3	160	810,41	136 960
	4	170	861,07	145 520
	5	192	972,50	164 352

**3<sup>ème</sup> Catégorie : Agents de maîtrise**

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

### Article 3 - Extension

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

#### Organisations d'employeurs

- UPA

- (SPBC) Syndicat des Professionnels et des Brevetés de la Coiffure

#### organisations de salaries

- CO.GE.TRA/ USS-NC

- UTCFE CGC

- C.G.T.F.O

- USOENC

**Arrêté n° 2010-1777/GNC du 20 avril 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 1<sup>er</sup> mars 2010 à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 13 à la convention collective territoriale de la « Coiffure » signé le 1<sup>er</sup> mars 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n° 14 à l'accord professionnel de la branche Coiffure

### Article 1 - Valeur du point

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

**875 francs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011**

### Article 2 Coefficients hiérarchiques

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

**Valeur du point : 875**

#### 1<sup>ère</sup> Catégorie : Emplois techniques

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	160	828.40	140 000
	2	161	833.58	140 875
	3	164	849.11	145 500
	4	169	875.00	147 875

**2<sup>ème</sup> Catégorie : Emplois de la coiffure**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
	1	160	828.40	140 000
	2	161	833.58	140 875
2	3	164	849.11	145 500
	4	174	900.89	152 250
	5	195	1009.62	170 625

**3<sup>ème</sup> Catégorie : Agents de maîtrise**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	236	1221.89	206 500
	2	244	1263.31	213 500
	3	252	1304.73	220 500
	4	260	1346.15	227 500
	5	268	1387.57	234 500
	6	276	1428.99	241 500
	7	296	1532.54	259 000
	8	306	1584.32	267 750

### Article 3 - Clause de rendez-vous

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

### Article 4 - Extension

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

#### Organisations d'employeurs

- UPA

- (SPBC) Syndicat des Professionnels et des Brevetés de la Coiffure

CGPME

#### Organisations de salariés

UTCFC CGC

-- USOENC

**Arrêté n° 2011-827/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 1<sup>er</sup> janvier 2011  
à la convention collective territoriale de la Coiffure**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 14 à la convention collective territoriale de la « Coiffure » signé le 17 janvier 2011 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n° 15 à l'accord professionnel de la branche Coiffure

### Article 1 - Valeur du point

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

**932 francs à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012**

### Article 2 - Coefficients hiérarchiques

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

Valeur du point : 932

#### 1<sup>ère</sup> Catégorie : Emplois techniques

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	SMG	888	150 000
	2	166	915	154 712
	3	171	943	159 372
	4	174	960	162 168

#### 2<sup>ème</sup> Catégorie : Emplois de la coiffure

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
	1	SMG	888	150 000
	2	166	910	153 780
2	3	176	971	164 032
	4	195	1075	181 740
	5	205	1131	191 060

### 3<sup>ème</sup> Catégorie : Agents de maîtrise

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1		1283	216 875
	2	254	1401	236 728
	3	262	1445	244 184
	4	270	1489	251 640
	5	278	1533	259 096
	6	286	1577	266 552
	7	306	1688	285 192
	8	316	1743	294 512

#### Article 3 - Extension

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

Organisations d'employeurs

Organisations de salariés

- UPA

- UCFC CGC

- (SPBC) Syndicat des Professionnels et des Brevetés de la Coiffure

- USTKE

**Arrêté n° 2012-1493/GNC du 26 juin 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15  
à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 16 février 2012, entre les représentants des organisations syndicales de 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.

**Article 1 : Valeur du point**

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

**943 francs à compter du 1<sup>er</sup> février 2013.**

**Article 2 : Coefficients hiérarchiques**

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

**Valeur du point : 943**

**1<sup>ère</sup> Catégorie : Emplois techniques**

<b>Niveau</b>	<b>Echelons</b>	<b>Indices hiérarchiques</b>	<b>Salaire horaire</b>	<b>Minimaux mensuels pour 169 H</b>
1	1	162	903,94	152 766
	2	167	931,84	157 481
	3	172	959,73	162 196
	4	175	976,47	165 025

### 2<sup>ème</sup> Catégorie : Emplois de la coiffure

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	162	903,94	152 766
	2	167	931,84	157 481
	3	177	987,64	166 911
	4	196	1 093,65	184 828
	5	206	1 149,45	194 258

### 3<sup>ème</sup> Catégorie : Agents de maîtrise

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	234	1 305,69	220 662
	2	255	1 422,86	240 465
	3	263	1 467,50	248 009
	4	271	1 512,14	255 553
	5	279	1 556,78	263 097
	6	287	1 601,42	270 641
	7	307	1 713,02	289 501
	8	317	1 768,82	298 931

### Article 3 : Clause de rendez-vous

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

### Article 4 : Extension

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

Nouméa, le 7 janvier 2013

Suivent les signataires :

#### Organisations d'employeurs

- UPA
- (SPBC) Syndicat des Professionnels et des Brevetés de la Coiffure
- MEDEF-NC
- CGPME

#### Organisations de salariés

- UT-CFE CGC
- USTKE
- COGETRA
- C.S.T.C – F.O.
- USOENC

**Arrêté n° 2013-963/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 du 7 janvier 2013  
à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 7 janvier 2013, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Avenant salarial n° 17 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1 : Valeur du point**

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

**947 francs à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.**

**1<sup>ère</sup> Catégorie : Emplois techniques**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	162	903,94	153 414
	2	167	931,84	158 149
	3	172	959,73	162 884
	4	175	976,47	165 725

**2<sup>ème</sup> Catégorie : Emplois de la coiffure**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	162	903,94	153 414
	2	167	931,84	158 149
	3	177	987,64	167 619
	4	196	1 093,65	185 612
	5	206	1 149,45	195 082

### 3<sup>ème</sup> Catégorie : Agents de maîtrise

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	234	1 305,69	221 598
	2	255	1 422,86	241 485
	3	263	1 467,50	249 061
	4	271	1 512,14	256 637
	5	279	1 556,78	264 213
	6	287	1 601,42	271 789
	7	307	1 713,02	290 729
	8	317	1 768,82	300 199

#### Article 2 : Clause de rendez-vous

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

### Article 3 : Extension

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

Nouméa, le 6 mars 2014

Les signataires :

#### **Organisations d'employeurs**

- UPA
- (SPBC) Syndicat des Professionnels et des Brevetés de la Coiffure
- MEDEF-NC
- CGPME

#### **Organisations de salariés**

- UT-CFE CGC
- USTKE
- COGETRA
- C.S.T.C – F.O.
- USOENC

**Arrêté n° 2014-1815/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 6 mars 2014  
à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 17 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 6 mars 2014, entre les représentants des organisations représentatives syndicales des employeurs et des salariés, sont rendues obligatoires à tous les salariés compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Avenant salarial n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1 : Valeur du point**

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

**954 francs à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.**

**Valeur du point : 954**

**1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	162	914,49	154 548
	2	167	942,71	159 318
	3	172	970,93	164 088
	4	175	987,87	166 950

**2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois coiffure**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
2	1	162	914,49	154 548
	2	167	942,71	159 318
	3	177	999,16	168 858
	4	196	1 106,41	186 984
	5	206	1 162,86	196 524

**3<sup>ème</sup> catégorie : Agents de maîtrise**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	234	1 320,92	223 236
	2	255	1 439,47	243 270
	3	263	1 484,63	250 902
	4	271	1 529,79	258 534
	5	279	1 574,95	266 166
	6	287	1 620,11	273 798
	7	307	1 733,01	292 878
	8	317	1 789,46	302 418

## Article 2 : Extension

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

Nouméa, le 12 janvier 2015

Les signataires

### **Organisations d'employeurs**

- SPBC NC Syndicat des coiffeurs
- MEDEF NC
- CGPME

### **Organisations de salariés**

- C.S.T.C – F.O.

**Arrêté n° 2015-619/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 12 janvier 2015 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 12 janvier 2015, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant salarial n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »

### Article 1 : Valeur du point

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

**Valeur du point : 958**

#### 1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	162	918,32	155 196
	2	167	946,66	159 986
	3	172	975,01	164 776
	4	175	992,01	167 650

#### 2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois coiffure

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
2	1	162	918,32	155 196
	2	167	946,66	159 986
	3	177	1 003,35	169 566
	4	196	1 111,05	187 768
	5	206	1 167,74	197 348

#### 3<sup>ème</sup> catégorie : Agents de maîtrise

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	234	1 326,46	224 172
	2	255	1 445,50	244 290
	3	263	1 490,85	251 954
	4	271	1 536,20	259 618
	5	279	1 581,55	267 282
	6	287	1 626,90	274 946
	7	307	1 740,27	294 106
	8	317	1 796,96	303 686

## Article 2 : Jours fériés chômés

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

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

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

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

### Extension

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

Nouméa, le 18 janvier 2016

Les signataires

#### Organisations d'employeurs

- SPBC NC Syndicat des coiffeurs
- MEDEF NC
- CGPME
- UPA-NC

#### Organisations de salariés

- USOENC

**Arrêté n° 2016-719/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 18 janvier 2016  
à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 18 janvier 2016, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 1 : Valeur du point**

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

**Valeur du point : 960**

**1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	162	920,24	155 520
	2	167	948,64	160 320
	3	172	977,04	165 120
	4	175	994,08	168 000

**2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois coiffure**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
2	1	162	920,24	155 520
	2	167	948,64	160 320
	3	177	1 005,44	169 920
	4	196	1 113,37	188 160
	5	206	1 170,18	197 760

**3<sup>ème</sup> catégorie : Agents de maîtrise**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	234	1 329,23	224 640
	2	255	1 448,52	244 800
	3	263	1 493,96	252 480
	4	271	1 539,41	260 160
	5	279	1 584,85	267 840
	6	287	1 630,30	275 520
	7	307	1 743,91	294 720
	8	317	1 800,71	304 320

## Article 2 : Extension

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

Nouméa, le 9 janvier 2017

Les signataires

### **Organisations d'employeurs**

- MEDEF NC
- UPA-NC

### **Organisations de salariés**

- USOENC
- CSTC-FO
- SPC-NC

**Arrêté n° 2017-391/GNC du 14 février 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 20 du 9 janvier 2017  
à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 9 janvier 2017, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 1 : Valeur du point**

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

**Valeur du point : 965**

**1<sup>ère</sup> catégorie : Emplois techniques**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
1	1	162	925,03	156 330
	2	167	953,58	161 155
	3	172	982,13	165 980
	4	175	999,26	168 875

**2<sup>ème</sup> catégorie : Emplois coiffure**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
2	1	162	925,03	156 330
	2	167	953,58	161 155
	3	177	1 010,68	170 805
	4	196	1 119,17	189 140
	5	206	1 176,27	198 790

**3<sup>ème</sup> catégorie : Agents de maîtrise**

Niveau	Echelons	Indices hiérarchiques	Salaire horaire	Minimaux mensuels pour 169 H
3	1	234	1 336,15	225 810
	2	255	1 456,07	246 075
	3	263	1 501,75	253 795
	4	271	1547,43	261 515
	5	279	1593,11	269 235
	6	287	1638,79	276 955
	7	307	1752,99	296 255
	8	317	1810,09	305 905

## Article 2 : Extension

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

Nouméa, le 15 janvier 2018

Les signataires

### **Organisations d'employeurs**

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

### **Organisations de salariés**

- UTCFECGC
- CSTC-FO
- COGETRA

**Arrêté n° 2018-455/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 21 du 9 janvier 2018  
à l'accord professionnel de la branche « Coiffure »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 21 à l'accord professionnel de la branche « Coiffure », signé le 15 janvier 2018, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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