



ACCORDS COLLECTIF DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE

# EMPLOYÉS DE MAISON

Mise à jour : JONC n° 9511 du 8 février 2018

# Sommaire

<b>Liste chronologique des textes</b> .....	<b>2</b>
<b>Liste des arrêtés d'extension</b> .....	<b>3</b>
<b>Signataires</b> .....	<b>5</b>
<b>Accord professionnel de travail des employés de maison</b> .....	<b>6</b>
<b>Chapitre I – Dispositions générales</b> .....	<b>6</b>
Article 1 : Champ d'application .....	6
Article 2 : Objet .....	6
Article 3 : Durée .....	6
Article 4 : Dénonciation partielle ou totale .....	6
Article 5 : Révision .....	6
Article 6 : Avenants.....	7
<b>Chapitre II - Embauchage - Licenciement</b> .....	<b>8</b>
Article 7 : Déclaration.....	8
Article 8 : Lettre d'engagement .....	8
Article 9 : Durée de l'essai .....	8
Article 10 : Visite médicale.....	9
<b>Chapitre III – Durée du travail</b> .....	<b>10</b>
Article 11 : Durée du travail.....	10
Article 12 : Heures supplémentaires.....	10
Article 13 : Jours fériés chômés .....	10
Article 14 : Repos hebdomadaire .....	11
<b>Chapitre IV - Classifications</b> .....	<b>12</b>
Article 15 : Classifications.....	12
<b>Chapitre V - Rémunération</b> .....	<b>13</b>
Article 16 : Salaires minimums conventionnels .....	13
Article 17 : Abattement d'âge .....	14
Article 18 : Prime d'ancienneté .....	15
Article 19 : Bulletin de paie - Paiement du salaire .....	15
Article 20 : Avantages en nature .....	15
Article 20 bis : Indemnité de transport .....	16
Article 21 : .....	16
Article 22 : Maladie et accident .....	16
<b>Chapitre VI – Congés payés - Absences</b> .....	<b>18</b>
Article 23 : Congés payés - Autorisation d'absence.....	18
Article 24 : Absence non justifiée .....	18
<b>Chapitre VII – Rupture du contrat de travail</b> .....	<b>19</b>
Article 25 : Préavis .....	19
Article 26 : Certificat de travail .....	19
<b>Chapitre VIII – Dispositions diverses</b> .....	<b>20</b>
Article 27 : Avantages acquis .....	20
Article 28 : Dépôt - Signature - Extension.....	20
Schéma de contrat de travail à durée indéterminée proposé en référence à l'article 8 de l'accord professionnel des employés de maison .....	21
Schéma de certificat de travail.....	23

## Liste chronologique des textes

### - Accord professionnel de travail des employés de maison

#### - Texte de base du 31 juillet 1985

- Arrêté n° 1510 du 6 décembre 1985 portant extension de l'accord professionnel des employés de maison. (JONC n° 6394 du 24 décembre 1985)
- Avenant n° 1 du 24 juin 1986 étendu par arrêté n° 441 du 17 février 1987 (JONC n° 6468 du 3 mars 1987).
- Avenant n° 2 du 26 juin 1987 étendu par arrêté n° 3153 du 6 novembre 1987 (JONC n° 6517 du 17 novembre 1987).
- Avenant n° 3 du 14 janvier 1988. *Non étendu.*
- Avenant n° 4 de 1988 étendu par arrêté n° 1980 du 17 août 1988 (JONC n° 6578 du 30 août 1988).
- Avenant n° 5 du 15 décembre 1988 étendu par arrêté n° 376 du 17 février 1989 (JONC n° 6613 du 7 mars 1989).
- Avenant n° 6 du 24 juillet 1990 étendu par arrêté n° 135-T du 10 janvier 1991 (JONC n° 6755 du 5 février 1991).
- Avenant n° 7 du 4 septembre 1992 étendu par arrêté n° 5109-T du 12 octobre 1992 (JONC n° 6876 du 27 octobre 1992).
- Avenant n° 8 du 30 juillet 1993 étendu par arrêté n° 3649-T du 15 septembre 1993 (JONC n° 6943 du 5 octobre 1993).
- Avenant n° 9 du 24 janvier 1995 étendu par arrêté n° 717-T du 13 février 1995 (JONC n° 7051 du 28 février 1995).
- Avenant n° 10 du 3 janvier 1996 étendu par arrêté n° 569-T du 9 février 1996 (JONC n° 7129 du 20 février 1996).
- Avenant n° 11 du 16 janvier 1997 étendu par arrêté n° 1199-T du 10 mars 1997 (JONC n° 7208 du 25 mars 1997).
- Avenant n° 12 du 14 avril 1998 étendu par arrêté n° 2729-T du 3 juin 1998 (JONC n° 7303 du 16 juin 1998).
- Avenant n° 13 du 24 février 1999 étendu par arrêté n° 1959-T du 9 avril 1999 (JONC n° 7371 du 27 avril 1999).
- Avenant n° 14 du 25 mai 2005 étendu par arrêté n° 2005-2281/GNC du 8 septembre 2005 (JONC n° 7891 du 13 septembre 2005).
- Avenant n° 15 du 6 mars 2006 étendu par arrêté n° 2006-2101/GNC du 1<sup>er</sup> juin 2006 (JONC n° 7956 du 6 juin 2006)
- Avenant n° 16 du 23 février 2007 étendu par arrêté n° 2007-3079/GNC du 28 juin 2007 (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Avenant n° 17 du 18 décembre 2007 étendu par arrêté n° 2008/GNC du 29 janvier 2008 (JONC n° 8161 du 5 février 2008)
- Avenant n° 18 du 7 avril 2009 étendu par arrêté n° 2009-3047/GNC du 7 juillet 2009 (JONC n°8346 du 16 juillet 2009)
- Avenant n° 19 du 3 juillet 2009 étendu par arrêté n° 2009-4143/GNC du 15 septembre 2009 (JONC n°8371 du 24 septembre 2009)
- Avenant n° 20 du 1<sup>er</sup> mars 2010 étendu par arrêté n° 2010-1773/GNC du 20 avril 2010 (JONC n° 471 du 29 avril 2010)
- Avenant n° 21 étendu par arrêté n° 2011-833/GNC du 19 avril 2011 (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Avenant n° 22 du 29 novembre 2012 étendu par arrêté n° 2013-971/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant salarial n° 23 du 16 décembre 2014 étendu par arrêté n° 2015-229/GNC du 24 février 2015 (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Avenant salarial n° 24 du 5 décembre 2016 étendu par arrêté n° 2017-175/GNC du 17 janvier 2017 (JONC n° 9371 du 26 janvier 2017)
- Avenant salarial n° 25 du 7 novembre 2017 étendu par arrêté n° 2018-233/GNC du 26 janvier 2018 (JONC n°9511 du 8 février 2018)

## Liste des arrêtés d'extension

- Arrêté n° 1510 du 6 décembre 1985 portant extension de l'accord professionnel des employés de maison. (JONC n° 6394 du 24 décembre 1985)
- Arrêté n° 441 du 17 février 1987 portant extension de l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 6468 du 3 mars 1987)
- Arrêté n° 3153 du 6 novembre 1987 portant extension de l'avenant du 26 juin 1987 à l'accord professionnel des employés de maison (JONC n° 6517 du 17 novembre 1987).
- Arrêté n° 1980 du 17 août 1988 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 à l'accord professionnel des employés de maison (JONC n° 6578 du 30 août 1988).
- Arrêté n° 376 du 17 février 1989 relatif à l'extension de l'avenant du 15 décembre 1988 à l'Accord Professionnel de Travail des employés de maison (JONC n° 6613 du 7 mars 1989).
- Arrêté n° 135-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 24 juillet 1990 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 6755 du 5 février 1991).
- Arrêté n° 5109-T du 12 octobre 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 4 septembre 1992 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 6876 du 27 octobre 1992).
- Arrêté n° 3649-T du 15 septembre 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 30 juillet 1993 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 6943 du 5 octobre 1993).
- Arrêté n° 717-T du 13 février 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 24 janvier 1995 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 7051 du 28 février 1995).
- Arrêté n° 569-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 3 janvier 1996 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 7129 du 20 février 1996).
- Arrêté n° 1199-T du 10 mars 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 16 janvier 1997 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 7208 du 25 mars 1997).
- Arrêté n° 2729-T du 3 juin 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 14 avril 1998 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 7303 du 16 juin 1998).
- Arrêté n° 1959-T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 24 février 1999 à l'accord professionnel de travail des employés de maison (JONC n° 7371 du 27 avril 1999).
- Arrêté n° 2005-2281/GNC du 8 septembre 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 14 du 25 mai 2005 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7891 du 13 septembre 2005).
- Arrêté n° 2006-2101/GNC du 1<sup>er</sup> juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 6 mars 2006 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (JONC n° 7956 du 6 juin 2006)
- Arrêté n° 2007-3079/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 23 mars 2007 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Arrêté n° 2008-507/GNC du 29 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 17 du 18 décembre 2007 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (JONC n° 8161 du 5 février 2008)
- Arrêté n° 2009-3047/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 7 juillet 2009 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (JONC n° 8346 du 16 juillet 2009)
- Arrêté n° 2009-4143/GNC du 15 septembre 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (JONC n° 8371 du 24 septembre 2009)

- Arrêté n° 2010-1773/GNC du 20 avril 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 20 du 1<sup>er</sup> mars 2010 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison » (JONC n° 8471 du 29 avril 2010)
- Arrêté n° 2011-833/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 21 à l'accord professionnel de la branche "employés de maison" (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Arrêté n° 2013-971/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 22 du 29 novembre 2012 à l'accord professionnel de la branche "employés de maison" (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2015-229/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 16 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Arrêté n° 2017-175/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 5 décembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » (JONC n° 9371 du 26 janvier 2017)
- Arrêté n° 2018-233/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 25 du 7 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » (JONC n° 9511 du 8 février 2018))

## Signataires

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

- Fédération Patronale
- Fédération des Artisans en NC

### **Organisations syndicales de salariés :**

- Union des syndicats des ouvriers et Employés de NC (U.S.O.E.N.C.)
- Confédération Générale du travail et Entreprises de NC (C.G.T.N.C.)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de N.C. (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

# Accord professionnel de travail des employés de maison

## CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 : Champ d'application

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

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

### Article 2 : Objet

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

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

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

### Article 3 : Durée

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

### Article 4 : Dénonciation partielle ou totale

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

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

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

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

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

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

### Article 5 : Révision

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

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

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

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

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

### Article 6 : Avenants

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





### Article 7 : Déclaration

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

Les déclarations à la CAFAT sont toutefois obligatoires et à la charge de l'employeur.

### Article 8 : Lettre d'engagement

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

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

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

Le recrutement peut être effectué à temps complet ou partiel :

- soit pour une durée indéterminée (voir modèle en annexe)
- soit pour une durée déterminée.

### Article 9 : Durée de l'essai

*Modifié par avenant n° 19 du 3 juillet 2009.*

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

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

La période d'essai ne peut excéder :

Pour un contrat de travail à durée déterminée :

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

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

Pour un contrat de travail à durée indéterminée :

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

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

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

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

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

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

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

Ex 1: CDD de 2 mois puis CDI.

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

Ex 2: CDD de 15 jours puis CDI

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

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

Ex 3 : CDD d'un mois puis CDI

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

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

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

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

## Article 10 : Visite médicale

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

### Article 11 : Durée du travail

*Modifié par avenant n° 19 du 3 juillet 2009*

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

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

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

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

#### **Rappel :**

#### **Durée maxima :**

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

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

#### **Amplitude :**

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

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

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

### Article 12 : Heures supplémentaires

*Modifié par avenant n° 19 du 3 juillet 2009.*

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

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

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

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

Ces majorations ne se cumulent en aucun cas.

### Article 13 : Jours fériés chômés

*Modifié par avenant n° 19 du 3 juillet 2009*

Chaque année, la liste des jours fériés chômés est arrêté d'accord partie, étant entendu qu'elle comportera au minimum 7 jours dont le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> mai et le 25 décembre pour les salariés justifiant d'un mi temps ou plus (durée du travail supérieure ou égale à 85 heures par

mois ou supérieure ou égale à 20 heures par mois). Pour les salariés justifiant d'une durée mensuelle de travail inférieure à 85 heures ou inférieure à 20 heures par semaine, le nombre de jours est porté à 4, dont le 1<sup>er</sup> mai.

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

- 1<sup>er</sup> janvier
- Lundi de pâques
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de pentecôte
- 14 juillet
- Assomption
- 24 septembre
- Toussaint
- 11 novembre
- 25 décembre

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

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

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

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

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

- 50 pour-cent pour les jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai
- 150 pour-cent pour le 1<sup>er</sup> mai

#### Article 14 : Repos hebdomadaire

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

### Article 15 : Classifications

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

#### 1<sup>ère</sup> catégorie :

- Employé de maison ou femme de ménage débutant ayant moins d'un an de pratique ou moins de six mois pour les agents titulaires du certificat de fin de stage délivré par le CFPR ou d'un diplôme équivalent.
- Gardien de maison d'habitation ou employé chargé de l'entretien d'un jardin, au service d'un particulier.

#### 2<sup>ème</sup> catégorie :

- Employé de maison ou femme de ménage ayant plus d'un an de pratique ou plus de six mois pour les agents titulaires du certificat de fin de stage délivré par le CFPR ou d'un diplôme équivalent, faisant l'ensemble des travaux courants, sous les directives de l'employeur.
- Femme de chambre.
- Bonne d'enfants.
- Gardien de maison d'habitation effectuant divers travaux d'entretien.
- Homme ou femme toutes mains.

#### 3<sup>ème</sup> catégorie :

- Employé de maison ou femme de ménage exécutant, seul, l'ensemble des travaux ménagers : cuisine, repassage, ménage ... et pouvant assurer une présence responsable auprès d'enfants, de personnes âgées, de handicapés, le jour.
- Femme de chambre s'occupant d'enfants.
- Bonne d'enfants (plus de 3 enfants).
- Blanchisseuse ou employé assurant l'entretien courant du linge.

#### 4<sup>ème</sup> catégorie :

- Employé de maison qualifié capable de mener seul l'ensemble des travaux ménagers et des tâches familiales - ou capable de diriger les employés de maison des catégories inférieures.
- Cuisinier (ou cuisinière) qualifié.
- Femme de chambre couturière.

#### 5<sup>ème</sup> catégorie :

- Employé de maison hautement qualifié, assurant les responsabilités du maître ou de la maîtresse de maison, présent ou non, pour l'ensemble des travaux ménagers et familiaux et ayant à diriger d'autres employés de maison.
- Cuisinier (ou cuisinière) hautement qualifié.
- Chauffeur particulier assurant effectivement l'entretien de la voiture et les réparations simples.
- Dame de compagnie pour personne infirme ou malade.

#### 6<sup>ème</sup> catégorie :

- Maître d'hôtel.
- Gouvernante.
- Chef (cuisinier ou cuisinière).

## CHAPITRE V - REMUNERATION

### Article 16 : Salaires minimums conventionnels

Modifié par avenant n° 24 du 5 décembre 2016

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

#### A. Employés de maison permanents

##### 1. Salaires minimums de base mensuels :

Avenant n° 25 du 7 novembre 2017

Catégorie	2018	
	Taux horaire	Salaires mensuel en XPF
1 <sup>ère</sup>	922	155 818
2 <sup>ème</sup>	924	156 156
3 <sup>ème</sup>	926	156 494
4 <sup>ème</sup>	928	156 832
5 <sup>ème</sup>	933	157 677
6 <sup>ème</sup>	986	166 634

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

##### 2. Mensualisation - taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

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

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

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

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

## **B - Employés à temps partiel ou occasionnels :**

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

### **2. Travailleurs à temps partiel :**

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

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

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

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

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

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

## **C - Révision des salaires minimum de base**

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

## **Article 17 : Abattement d'âge**

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

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

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

## Article 18 : Prime d'ancienneté

Modifié par avenant n° 19 du 3 juillet 2009

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

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

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

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

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

La durée de la période d'essai est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

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

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

## Article 19 : Bulletin de paie - Paiement du salaire

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

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

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

## Article 20 : Avantages en nature

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

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

Cette contrevaieur est fixée comme suit :

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

- pour nourriture journalière (2 repas - petit déjeuner) à .... 690 F. CFP
- pour un repas à .....300 F. CFP

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

- pour une journée, à ..... 350 F.CFP
- pour un mois, à ..... 9 100 F.CFP

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



## Article 20 bis : Indemnité de transport

*Crée par avenant n° 24 du 5 décembre 2016*

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

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

## Article 21 :

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

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

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

Le cube d'air du local affecté au couchage doit être de 14 m<sup>3</sup> par personne.

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

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

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

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

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

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

## Article 22 : Maladie et accident

*Modifié par avenant n° 19 du 3 juillet 2009*

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

2 - Maladie et accident non professionnels :

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

- D'avoir justifié dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, de cette incapacité.
- D'être pris en charge par la CAFAT et soignés sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie, sauf dérogations acceptées par la CAFAT,

les employés de maison bénéficieront des dispositions suivantes :

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

- Après cinq ans d'ancienneté : 30 jours calendaires de maintien de son salaire habituel.

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

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

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

En conséquence, le salarié devra :

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

Dans ce cas l'employeur :

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

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

#### **Délai de carence :**

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

- 1<sup>er</sup> jour pour la première absence
- 3<sup>ème</sup> jour pour la seconde absence et les absences suivantes

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

### Article 23 : Congés payés - Autorisation d'absence

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

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

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

### Article 24 : Absence non justifiée

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

## CHAPITRE VII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 25 : Préavis

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

### Article 26 : Certificat de travail

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

### Article 27 : Avantages acquis

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

### Article 28 : Dépôt - Signature - Extension

*Modifié par avenant n° 19 du 3 juillet 2009.*

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

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

Les parties signataires en demandent l'extension à monsieur le chef du Territoire conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-13 et Lp. 334-14 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

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

- Confédération Générale du Travail en N.C. (CGTNC)

- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de N.C. (USGCINC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

Fait à Nouméa, le 31 juillet 1985.

## ANNEXE I

### Schéma de contrat de travail à durée indéterminée proposé en référence à l'article 8 de l'accord professionnel des employés de maison

Entre :

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

Et :

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

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée.

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

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

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

Date d'entrée .....

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

Lieu (ou lieux) de travail .....

Nature de l'emploi . . . . .

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

Classification .....

Horaire hebdomadaire .....

Répartition horaire .....

Rémunération :

- Salaire horaire .....

- Salaire mensuel .....

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

Prestations en nature .....

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

Congés payés (délais de prévenance à préciser) .....

Clauses particulières .....

Fait en double exemplaire

A ....., le .....

Signature de l'employeur :      Signature de l'employé :

## ANNEXE II

### Schéma de certificat de travail

Nom de l'Employeur

Adresse

M. (Nom et prénoms) .....

résidant à (adresse).....

a occupé l'emploi de .....relevant de la

.....Catégorie, du .....

au .....

Fait à Nouméa, le .....

Signature de l'Employeur



### Article 1

Les dispositions de l'accord professionnel des employés de maison, conclu en commission mixte paritaire le 31 juillet 1985, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

### Article 2

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

### Article 3

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

## Avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

Fait à Nouméa, le 24 juin 1986.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

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

- Confédération Générale du Travail en N.C. (CGTNC)

- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de N.C. (USGCINC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**Arrêté n° 441 du 17 février 1987 portant extension de l'Avenant n° 1  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant n° 2 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

La prochaine rencontre aura lieu fin décembre 1987.

Fait à Nouméa, le 26 juin 1987.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

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

- Confédération Syndicale de N.C. (CSNC)

- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de N.C. (USGCINC)

- Union Territoriale Force Ouvrière

**Arrêté n° 3153 du 6 novembre 1987 portant extension de l'avenant du 26 juin 1987  
à l'accord professionnel des employés de maison**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant du 26 juin 1987 à l'accord professionnel des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

## Avenant n° 3 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

Fait à Nouméa, le 14 janvier 1988.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N.C.  
(U.S.O.E.N.C.)

- Union Territoriale Force Ouvrière

L'article 16 C est modifié comme suit.

**C. Révision des salaires minimums de base**

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

Représentants des employeurs :

Représentants des salariés :

- Fédération Patronale

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)

- Fédération des Artisans et Entreprises de Nouvelle-Calédonie

- Union Territoriale Force Ouvrière

### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord professionnel des employés de maison conclu le 31 juillet 1985, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

### Article 2

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



## Avenant n° 5 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

Fait à Nouméa, le 15 décembre 1988.

Représentants des salariés :

- Fédération Patronale

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (U.S.O.E.N.C.)

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

- Union Territoriale Force Ouvrière (F.O)

**Arrêté n° 376 du 17 février 1989 relatif à l'extension de l'avenant du 15 décembre 1988  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant du 15 décembre 1988 à l'accord professionnel des employés de maison conclu le 31 juillet 1985, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

### Article 1 : Préambule

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

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

Les représentants employeurs ont fait valoir qu'un tel relèvement des barèmes minimaux ne pouvait se justifier économiquement et, s'il était accordé, il aurait pour conséquence immédiate de faire diminuer le nombre d'emploi des employés de maison. Finalement, pour éviter le blocage des barèmes minimaux de la profession, les parties signataires sont convenues :

- A compter du 1<sup>er</sup> août 1990 :
  - D'une augmentation de 2,5 % des barèmes de salaire des deux premières catégories.
  - D'une augmentation de 2 % des barèmes de salaire des catégories 3 à 6.
  
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991 :
  - D'une augmentation de 1,25 % des barèmes de salaire des deux premières catégories.
  - D'une augmentation de 0,75 % des barèmes de salaire des catégories 3 à 6.
  
- De se rencontrer au cours du mois de juin 1991.

## Article 2 : Barèmes Salariaux

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

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

## Article 3

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

Fait à Nouméa, le 24 juillet 1990.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

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

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

**Arrêté n° 135-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 24 juillet 1990  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 24 juillet 1990 à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

## Avenant n° 7 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 4 septembre 1992.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie (FMENC)

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 5109-T du 12 octobre 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 4 septembre 1992  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 septembre 1992 à l'accord professionnel de travail des employés de maison, conclu le 31 juillet 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

## Avenant n° 8 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 30 juillet 1993.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de N.C.

Représentants des salariés :

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



**Arrêté n° 3649-T du 15 septembre 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 30 juillet 1993  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

## Avenant n° 9 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 24 janvier 1995.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de N.C.
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 717-T du 13 février 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 24 janvier 1995  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

## Avenant n° 10 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 3 janvier 1996.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 569-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 3 janvier 1996  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

## Avenant n° 11 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 16 janvier 1997.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 1199-T du 10 mars 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 16 janvier 1997  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

## Avenant n° 12 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 14 avril 1998.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale

- Fédération des Métiers et Entreprises de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)



**Arrêté n° 2729-T du 3 juin 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 14 avril 1998  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

## Avenant n° 13 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 24 février 1999.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de N-C (USOENC)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

**Arrêté n° 1959-T du 9 avril 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 24 février 1999  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 1**

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

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

**Article 2**

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

Fait à Nouméa, le 25 mai 2005.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC / Fédération Patronale

- FMENC

- FPME

Représentants des salariés :

- USOENC

- UT-FO

### Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 14 du 25 mai 2005 à l'accord professionnel de travail des « employés de maison », signé le 25 mai 2005 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

### Article 2

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

### Article 3

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

**Article 1**

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

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

**Article 2**

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

Fait à Nouméa, le 6 mars 2006.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 2006-2101/GNC du 1<sup>er</sup> juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 6 mars 2006  
à l'accord professionnel de travail des «employés de maison»**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 1**

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

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

**Article 2**

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

Fait à Nouméa, le 23 février 2007.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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



**Arrêté n° 2007-3079/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 23 février 2007  
à l'accord professionnel de travail des employés de maison**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 1**

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

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

**Article 2**

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

Fait à Nouméa, le 18 décembre 2007.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

### Article 1

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

### Article 2

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

### Article 3

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

**Article 1**

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

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

**Article 2**

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

Suivent les signataires à Nouméa, le 7 avril 2009.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC

Représentants des salariés :

- USOENC

-CGT/FONC

**Arrêté n° 2009-3047/GNC du 7 juillet 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 7 avril 2009  
à l'accord professionnel de travail des «employés de maison»**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

### Préambule :

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

### Article 1

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

#### **Mise en conformité des références textuelles :**

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

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

### Article 2

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

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

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

La période d'essai ne peut excéder :

- Pour un contrat de travail à durée déterminée :

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

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

- Pour un contrat de travail à durée indéterminée :

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

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

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

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

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

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

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

Ex 1: CDD de 2 mois puis CDI.

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

Ex 2: CDD de 15 jours puis CDI

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

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

Ex 3 : CDD d'un mois puis CDI

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

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

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

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

### Article 3

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

« Durée du travail :

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

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

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

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

**Rappel :****Durée maxima :**

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

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

**Amplitude :**

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

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

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

**Article 4**

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

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

...»

Le reste est sans changement.

**Article 5**

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

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

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

- 1<sup>er</sup> janvier
- Lundi de pâques
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de pentecôte
- 14 juillet
- Assomption
- 24 septembre
- Toussaint
- 11 novembre
- 25 décembre

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



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

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

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

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

- 50 pour-cent pour les jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai
- 150 pour-cent pour le 1<sup>er</sup> mai »

## Article 6

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 7

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

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

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

En conséquence, le salarié devra :

- Prévenir son employeur

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

Dans ce cas l'employeur :

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

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

## Article 8

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

### Délai de carence :

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

- 1<sup>er</sup> jour pour la première absence
- 3<sup>ème</sup> jour pour la seconde absence et les absences suivantes

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

## Article 10

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

## Article 11

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

## Article 12

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

Suivent les signataires : 3 juillet 2009

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC

- CGPME

Représentants des salariés :

- SOENC Commerce

- SLUA

**Arrêté n° 2009-4143/GNC du 15 septembre 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 7 avril 2009  
à l'accord professionnel de travail des «employés de maison »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant salarial n° 19 à l'accord professionnel de travail des employés de maison signé le 3 juillet 2009 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des 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**

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

Catégories	A compter du 1 <sup>er</sup> avril 2010	
	Taux horaire	Salaire mensuel en XPF
1 <sup>ère</sup>	784.00	132 496
2 <sup>ème</sup>	790.00	133 510
3 <sup>ème</sup>	796.00	134 524
4 <sup>ème</sup>	824.00	139 256
5 <sup>ème</sup>	875.00	147 875
6 <sup>ème</sup>	920.00	155 480

**Article 2**

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

Suivent les signataires à Nouméa, le 1<sup>er</sup> mars 2010

Représentants des employeurs

Représentants des salariés

MEDEF-NC

USOENC

GCPME

CGT FONC

UPA

UT CFE CGC

COGETRA / USS NC

### **Article 1**

Les dispositions de l'avenant salarial n° 20 à l'accord professionnel de travail des employés de maison 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

### Article 1

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

Catégories	2011	
	Taux horaire	Salaire mensuel en XPF
1 <sup>ère</sup>	829	140 101
2 <sup>ème</sup>	835	141 115
3 <sup>ème</sup>	845	142 805
4 <sup>ème</sup>	860	145 340
5 <sup>ème</sup>	900	152 100
6 <sup>ème</sup>	960	162 240

### Article 2

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

Suivent les signataires à Nouméa, le 4 février 2011

Représentants des employeurs

GCPME

UPA

Représentants des salariés

USOENC

UT CFE CGC

CSTNC

COGETRA / USS NC

USTKE

**Arrêté n° 2011-833/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 21  
à l'accord professionnel de travail des «employés de maison »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant salarial n° 21 à l'accord professionnel de travail des employés de maison signé le 4 février 2011 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 1**

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

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

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

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

**Article 3**

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

Suivent les signataires :

**Organisations d'employeurs**

UPA  
MEDEF-NC  
CGPME

**Organisations des salaires**

U.S.O.E.N.C  
U.S.T.K.E  
COGETRA (U.S.G.I.N.C)  
USOTPM  
CGT/FONC  
UTCFC/CGC



**Arrêté n° 2013-971/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 22 du 29 novembre 2012  
à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison »**

**Article 1**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 1**

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

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

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

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

**Article 3 : Autre clause de rendez-vous**

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

**Article 4**

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

Nouméa, le 16 décembre 2014

Suivent les signataires

**Organisations d'employeurs**

UPA  
MEDEF-NC  
CGPME

**Organisations des salariés**

CSTC FO  
U.S.T.K.E

**Arrêté n° 2015-229/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 16 décembre 2014  
à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison »**

**Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » signé le 16 décembre 2014 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

**Article 1**

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

**Article 2 : Création d'une indemnité de transport**

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

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

Catégorie	2017			
	Taux horaire	Indemnité transport	Taux horaire réel à payer	Salaires mensuel en XPF
1 <sup>ère</sup>	909	20	<b>929</b>	<b>157 001</b>
2 <sup>ème</sup>	913	20	<b>933</b>	<b>157 677</b>
3 <sup>ème</sup>	916	20	<b>936</b>	<b>158 184</b>
4 <sup>ème</sup>	922	20	<b>942</b>	<b>159 198</b>
5 <sup>ème</sup>	932	20	<b>952</b>	<b>160 888</b>
6 <sup>ème</sup>	986	20	<b>1 006</b>	<b>170 014</b>

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

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

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

**Article 3**

Le présent avenant 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.

Nouméa, le 5 décembre 2016

Suivent les signataires

**Organisations d'employeurs**

UPA  
CGPME

**Organisations des salariés**

COGETRA  
CSTC-FO  
UTCFCGC

### **Article 1**

Les dispositions de l'avenant n° 24 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » signé le 5 décembre 2016 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

### **Article 2**

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

### **Article 3**

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

**Article 1**

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

Catégories	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015	
	Taux horaire	Salaires mensuel en XPF
1 <sup>ère</sup>	922	155 818
2 <sup>ème</sup>	924	156 156
3 <sup>ème</sup>	926	156 494
4 <sup>ème</sup>	928	156 832
5 <sup>ème</sup>	933	157 677
6 <sup>ème</sup>	986	166 634

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

Le présent avenant 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.

Nouméa, le 7 novembre 2017

Suivent les signataires

**Organisations d'employeurs**

MEDEF-NC  
CGPME

**Organisations des salariés**

CSTC FO  
UUTCFCGC  
COGETRA

### **Article 1**

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

### **Article 2**

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

### **Article 3**

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

