



ESTHÉTIQUE

Date de création du document : 30/08/2016



Sommaire

• Liste chronologique des textes	3
• Liste des arrêtés d'extension	4
• Signataires	5
Accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie	6
• Titre I – Dispositions générales	6
• Chapitre I – L'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie	6
Article 1 : Champ d'application	6
Article 2 : Cadre juridique	6
Article 3 : Objet	6
Article 4 : Révision	6
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale	7
Article 6 : Avenants	7
• Chapitre II – Les relations collectives du travail	9
• Titre II - Procédure de résolution des conflits collectifs	10
Article 11 : Méthode de résolution des conflits	10
Article 12 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise	10
Article 13 : La commission de conciliation	10
Article 14 : Engagement réciproque	10
Article 15 : Procès-verbal de conciliation	10
Article 16 : Procès-verbal de non conciliation	10
Article 17 : Echec de la conciliation	11
• Titre III– Les relations individuelles de travail	12
• Chapitre I - Recrutement	12
Article 18 : Recrutement	12
Article 19 : Période d'essai	12
Article 20 : Travail temporaire	12
Article 21 : Vacance de poste	13
• Chapitre II– Rupture du contrat de travail	14
Article 22 : Rupture du contrat de travail	14
Article 23 : Indemnité de licenciement	14
Article 24 : Temps libre pour recherche d'emploi	14
• Chapitre III : Formation professionnelle	15
Article 25 : Formation professionnelle et / ou continue	15
Article 26 : Formation permanente et perfectionnement professionnel	15
Article 27 : Mutation professionnelle consécutive à une réorganisation de l'entreprise d'ordre économique	16
• Titre IV – Conditions de travail	17
• Chapitre I – Durée du travail	17
Article 28 : Durée hebdomadaire du travail	17
Article 29 : Durée maximale hebdomadaire	17
Article 30 : Durée quotidienne du travail effectif	17
Article 31 : Répartition des horaires de travail	17
Article 32 : L'amplitude de la journée de travail	17
Article 33 : Heures supplémentaires	18
Article 34 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur	18
Article 35 : Contingent annuel d'heures supplémentaires	18
Article 36 : Repos hebdomadaire	18
Article 37 : Horaire à temps partiel	19
Article 38 : Contrôle de la durée du travail	19
• Chapitre II – Congés payés, jours fériés, congés exceptionnels	20

Article 39 : Les congés payés	20
Article 40 : Les jours fériés	20
Article 41 : Congés exceptionnels.....	20
• Titre V : Classification du personnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie	21
Article 42 : Classification des emplois.....	21
• Titre VI - Rémunération	23
Article 43 : Rémunération mensuelle conventionnelle	23
Article 44 : Mensualisation – Taux horaire	23
Article 45 : Rémunération adaptée à un horaire individuel	23
Article 46 : Rémunérations forfaitaires	23
Article 47 : Révision de la valeur du point	24
Article 48 : Prime d'ancienneté	24
Article 49 : Paie et fiche de paie.....	24
Article 50 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes	24
Article 51 : Travail des femmes et des jeunes	25
Article 52 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.....	25
Article 53 : Rémunération des travailleurs handicapés	25
• Titre VII – Dispositions diverses.....	26
Article 54 : Avantages acquis	26
Article 55 : Certificat de travail	26
Article 56 : Annulation de tout accord antérieur	26
Article 57 : Mise à disposition de la présente convention collective.....	26
Article 58 : Dépôt – adhésion – extension.....	26
Article 59 : Date d'entrée en vigueur de l'accord	27

► *Liste chronologique des textes*

Accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie (texte de base du 26 mars 2003)

- Arrêté n° 2003-2169/GNC du 7 août 2003 relatif à l'extension de l'Accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie du 26 mars 2003 (JONC n° 7723 du 12 août 2003)
- Avenant salarial n° 1 du 8 mars 2005 étendu par arrêté n° 2005-1705/GNC du 7 juillet 2005 (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005)
- Avenant salarial n° 2 du 13 mars 2006 étendu par arrêté n° 2006-2105/GNC du 1^{er} juin 2006 (JONC n° 7956 du 6 juin 2006)
- Avenant salarial n° 3 du 19 février 2007 étendu par arrêté n° 2007-3081/GNC du 28 juin 2007 (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Avenant salarial n° 4 du 8 mars 2005 étendu par arrêté n° 2008-99/GNC du 3 janvier 2008 du 3 décembre 2007 (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008)
- Avenant salarial n° 5 du 11 mai 2009 *non étendu*
- Avenant n° 5 du 7 mai 2010 étendu par arrêté n° 2010-2571/GNC du 20 juillet 2010 (JONC n° 8514 du 29 juillet 2010)
- Avenant n° 6 du 7 mai 2010 étendu par arrêté n° 2010-2571/GNC du 20 juillet 2010 (JONC n° 8514 du 29 juillet 2010)
- Avenant n° 7 du 10 janvier 2011 étendu par arrêté n° 2011-835/GNC du 19 avril 2011 (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Avenant n° 8 du 27 novembre 2012 étendu par arrêté n° 2013-957/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant n° 9 du 17 février 2014 étendu par arrêté n° 2014-1817/GNC du 22 juillet 2014 (JONC n° 9054 du 29 juillet 2014)

► **Liste des arrêtés d'extension**

- Arrêté n° 2003-2169/GNC du 7 août 2003 relatif à l'extension de l'Accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie du 26 mars 2003 (JONC n° 7723 du 12 août 2003)
- Arrêté n° 2005-1705/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1 du 8 mars 2005 à l'accord professionnel de l'Esthétique (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005)
- Arrêté n° 2006-2105/GNC du 1^{er} juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 2 du 13 mars 2006 (JONC n° 7956 du 6 juin 2006)
- Arrêté n° 2007-3081/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 19 février 2007 (JONC n° 8073 du 5 juillet 2007)
- Arrêté n° 2008-99/GNC du 3 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 3 décembre 2007 à l'accord professionnel de l'esthétique (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008)
- Arrêté n° 2010-2571/GNC du 20 juillet 2010 relatif à l'extension des avenants n° 5 et 6 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique » (JONC n° 8514 du 29 juillet 2010)
- Arrêté n° 2011-835/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 7 à l'accord professionnel de la branche « esthétique » (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Arrêté n° 2013-957/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 8 du 27 novembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « esthétique » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2014-1817/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 17 février 2014 à l'accord professionnel de la branche « esthétique » (JONC n° 9054 du 29 juillet 2014)

► **Signataires**

Organisations professionnelles d'employeurs :

- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C (FMENC)
- Syndicat artisanal des Esthéticiennes de N-C (SAENC)

Organisations syndicales de salariés :

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de NC (USGCINC)

▶ Titre I – Dispositions générales

▶ Chapitre I – L'accord professionnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Cadre juridique

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

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

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

Article 3 : Objet

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

Article 4 : Révision

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

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

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

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

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

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

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

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

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

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

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

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

Article 6 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par l'accord interprofessionnel territorial ou par le présent accord professionnel, notamment pour déterminer les classifications des emplois spécifiques aux différentes activités visées par le champ d'application et qui n'ont pas été prévues lors de la signature.

Article 7 : Interprétation de l'accord professionnel

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

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

Composition :

La commission est composée de :

- 2 représentants des employeurs,
- 2 représentants des travailleurs,

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

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

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

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

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

Article 8 : Apprentissage

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

Article 9 : Emploi des travailleurs handicapés

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

► **Chapitre II – Les relations collectives du travail**

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

Les employeurs sont tenus de se conformer chacun, en ce qui le concerne, aux dispositions de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (Livre 1^{er}, Titre IV, chapitre I), de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 et des chapitres II, III et IV : Droit syndical de l'accord interprofessionnel territorial, relatifs à l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise.

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

▶ Titre II - Procédure de résolution des conflits collectifs

Article 11 : Méthode de résolution des conflits

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

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

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

Article 13 : La commission de conciliation

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

La commission est composée :

- 2 membres représentant les employeurs,
 - 2 membres représentant les travailleurs,
- désignés par les parties du conflit.

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

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

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

Article 14 : Engagement réciproque

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

Article 15 : Procès-verbal de conciliation

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

Article 16 : Procès-verbal de non conciliation

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

Article 17 : Echec de la conciliation

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

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

▶ **Titre III– Les relations individuelles de travail**

▶ **Chapitre I - Recrutement**

Article 18 : Recrutement

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

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

Article 19 : Période d'essai

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

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

Article 20 : Travail temporaire

Textes applicables :

Les employeurs sont tenus de se conformer, en ce qui concerne le travail temporaire, aux dispositions de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (Livre 1^{er}, Titre I, Chapitre II) et de la délibération n° 281 du 24 février 1988 section III, relative au contrat de travail (modifiée par la délibération n° 58/CP du 10 mai 1989 et par la délibération n° 390 du 26 janvier 1993).

Cas de recours au travail temporaire :

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

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

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

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

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

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

- Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur.
- Pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

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

Article 21 : Vacance de poste

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

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

▶ **Chapitre II– Rupture du contrat de travail**

Article 22 : Rupture du contrat de travail

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la rupture du contrat de travail telles qu'énoncées par l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (Livre 1^{er}, Titre I, Chapitre II) et par la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988, relative au contrat de travail, ainsi que par l'ensemble des dispositions de l'accord interprofessionnel territorial, relatives à la rupture du contrat de travail.

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

Article 23 : Indemnité de licenciement

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

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

Article 24 : Temps libre pour recherche d'emploi

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

► **Chapitre III : Formation professionnelle**

Article 25 : Formation professionnelle et / ou continue

❶ Décidée par l'entreprise :

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

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

❷ Du fait du salarié :

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

Article 26 : Formation permanente et perfectionnement professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

► **Titre IV – Conditions de travail.**

► **Chapitre I – Durée du travail**

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

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

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

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

Article 28 : Durée hebdomadaire du travail

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

Article 29 : Durée maximale hebdomadaire

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

Article 30 : Durée quotidienne du travail effectif

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

Article 31 : Répartition des horaires de travail

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

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

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

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

Article 32 : L'amplitude de la journée de travail

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

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

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

Article 33 : Heures supplémentaires

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

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

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

Article 34 : Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur

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

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

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

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

Article 35 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

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

Article 36 : Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu le dimanche

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

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

- a) un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement,
- b) du dimanche midi au lundi midi,

- c) le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- d) par roulement à tout ou partie du personnel.

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

Article 37 : Horaire à temps partiel

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

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

Article 38 : Contrôle de la durée du travail

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

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

► **Chapitre II – Congés payés, jours fériés, congés exceptionnels**

Article 39 : Les congés payés

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

Article 40 : Les jours fériés

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

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

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

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

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

Article 41 : Congés exceptionnels

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

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

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

► Titre V : Classification du personnel de l'esthétique en Nouvelle-Calédonie

Article 42 : Classification des emplois

Présentation du système retenu :

Modifié par avenants n° 5 du 7 mai 2010 et n° 9 du 17 février 2014

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

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

NIVEAU	DEFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT
EMPLOYES ET TECHNICIENS		
<u>NIVEAU 1</u>		
Echelon 1	Personnes non diplômées en esthétique Sont notamment concernées les personnes effectuant des tâches esthétiques sous la responsabilité d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) en esthétique, hôtesse d'accueil, technicien(ne) de surface...	SMG
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, ayant moins d'un an d'expérience professionnelle ; capable d'exécuter les tâches du programme du CAP sous le contrôle d'un responsable diplômé en esthétique.	144
Echelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et justifiant de moins de trois ans de pratique professionnelle.....	145
<u>NIVEAU 2</u>		
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, conseiller (ère) de vente, justifiant de pratique avérée, effectue toutes les tâches prévues au CAP d'esthétique cosmétique, a la connaissance complète des articles, conseille la clientèle, l'oriente dans son choix et participe aux actions de promotion.....	146
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, possédant UC1 et UC2 du BP ou UV2 et UV3 du BM.....	146
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, qualifiée soit titulaire du BP ou du BM capable d'exécuter les tâches définies au diplôme.....	147
<u>NIVEAU 3</u>		
Echelon 1	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de moins d'un an d'exercice	156
Echelon 2	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions	161

► Titre VI - Rémunération

Article 43 : Rémunération mensuelle conventionnelle

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

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

$$\text{Salaire : coefficient} \times \text{valeur du point}$$

Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois.

Au 1^{er} avril 2014, la valeur du point est fixée à 1 070 F.CFP*.

**Avenant n° 9 du 17 février 2014*

Article 44 : Mensualisation – Taux horaire

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

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

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

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

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

Article 45 : Rémunération adaptée à un horaire individuel

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

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

Article 46 : Rémunérations forfaitaires

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

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

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

Article 47 : Révision de la valeur du point

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

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

Article 48 : Prime d'ancienneté

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

- 2 % à partir de la 3^{ème} année,
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 18 pour cent.

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

Article 49 : Paie et fiche de paie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 51 : Travail des femmes et des jeunes

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

Article 52 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

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

Article 53 : Rémunération des travailleurs handicapés

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

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

► **Titre VII – Dispositions diverses**

Article 54 : Avantages acquis

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

Article 55 : Certificat de travail

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

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

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

Article 56 : Annulation de tout accord antérieur

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

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

Article 57 : Mise à disposition de la présente convention collective

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

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

Article 58 : Dépôt – adhésion – extension

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

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

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 26 mars 2003.

Pour les représentants des employeurs

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

Pour les représentants des salariés

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 1

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

- **1008 F à compter du 1^{er} mars 2005**

Article 2

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

1^{ère} catégorie : Employés - Techniciens

Niveaux	Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices Hiérarchiques
I	1	100	110
	2	105	115
II	1	110	120
	2	115	125
	3	120	130
	4	130	135
	5	135	140
III	1	140	145
	2	145	150
	3	150	155

Fait à Nouméa, le 8 mars 2005.

Pour les représentants des employeurs

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

Pour les représentants des salariés

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 1

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

- **1025 F à compter du 1^{er} avril 2006**

Article 2

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

1^{ère} catégorie : Employés - Techniciens

Niveaux	Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
I	1	100	SMG
	2	115	115
II	1	120	120
	2	125	125
	3	130	130
	4	135	135
	5	140	140
III	1	145	145
	2	150	150
	3	155	155

2^{ème} catégorie : Agents de maîtrise

Niveaux	Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
IV	1	160	160
	2	170	170
	1	175	175
	2	180	180

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 13 mars 2006.

Pour les représentants des employeurs

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

Pour les représentants des salariés

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord professionnel de l'esthétique, signé le 13 mars 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 3 à l'accord professionnel de l'esthétique

Article 1

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

- 1027 xpf à compter du 1^{er} mars 2007

Article 2

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

1^{ère} catégorie : *Employés - Techniciens*

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

2^{ème} catégorie : *Agents de maîtrise*

Niveaux	Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Nouveaux indices hiérarchiques
IV	1	160	160
	2	170	170
	1	175	175
	2	180	180

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 19 février 2007.

Pour les représentants des employeurs

- Fédération des Métiers & de l'Artisanat (FEMA)
- Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC (SAENC)

Pour les représentants des salariés

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord professionnel de l'esthétique, signé le 19 février 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 4 à l'accord professionnel de l'esthétique

Article 1

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

• 1038 xpf à compter du 1^{er} janvier 2008

Article 2

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

1^{ère} catégorie : *Employés - Techniciens*

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

2^{ème} catégorie : *Agents de maîtrise*

Niveaux	Echelons	Anciens indices hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques mensuels
IV	1	160	166 080
	2	170	176 460
	1	175	181 650
	2	180	186 840

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 3 décembre 2007.

Pour les représentants des employeurs

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

Pour les représentants des salariés

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord professionnel de l'esthétique de Nouvelle-Calédonie, signé le 3 décembre 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 42 de l'accord professionnel de la branche « Esthétique » sur la classification, les parties signataires sont convenues de la modifier suivant la classification figurant en annexe.

Article 2

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

Fait à Nouméa le 11 mai 2009.

Pour les représentants des employeurs

- Union Professionnelle des artisans de Nouvelle-Calédonie (UPA)
- Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC (SAENC)
- Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de NC (CGPME.NC)

Pour les représentants des salariés

- UTFO

ANNEXE

NIVEAU	DEFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT
	EMPLOYES ET TECHNICIENS	
<u>Niveau 1</u>		
Echelon 1	Esthéticienne non titulaire du CPA, justifiant de trois années d'expérience professionnelle.....	125464
Echelon 1	Esthéticienne titulaire du CAP, ayant moins d'un an d'expérience professionnelle ; capable d'exécuter les tâches du programme du CAP sous le contrôle d'un responsable diplômé ou justifiant d'une expérience professionnelle suffisante.....	125464
Echelon 2	Esthéticienne titulaire du CAP et justifiant de plus de trois ans de pratique professionnelle.....	130
<u>Niveau 2</u>		
Echelon 1	Esthéticienne titulaire du CAP, conseillère de vente, justifiant de cinq années de pratique professionnelle, effectue toutes les tâches prévues au CAP d'esthétique cosmétique, a la connaissance complète des articles, conseille la clientèle, l'oriente dans son choix et participe aux actions de promotion.....	135
Echelon 1	Esthéticienne titulaire du CAP, justifiant de cinq années de pratique professionnelle effectuant tous les soins esthétiques du visage et du corps en sus des tâches dévolues au titulaire du CAP d'esthétique.....	135
Echelon 1	Esthéticienne titulaire du CAP, possédant UC1 et UC2 du BP, ou UV2 et UV3 du BM.....	135
Echelon 2	Esthéticienne titulaire du CAP, qualifiée soit titulaire du BP ou du BM capable d'exécuter les tâches définies au diplôme, soit justifiant d'une expérience professionnelle lui permettant d'exécuter les dites tâches.....	140
<u>Niveau 3</u>		
Echelon 1	Esthéticienne, titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de moins d'un an d'exercice.....	148
	Esthéticienne, titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de plus d'un an d'exercice.....	
Echelon 2	Esthéticienne qualifiée titulaire du BP ou du BM et justifiant de plus de trois années d'exercice.....	153
Echelon 2	Esthéticienne titulaire du BTS et justifiant de plus de cinq années d'exercice.....	153
Echelon 3		158

NIVEAU	DEFINITION DE L'EMPLOI	COEFFICIENT
AGENTS DE MAITRISE		
<u>Niveau 4</u>		
Echelon 1	Esthéticienne, titulaire du BTS et d'une pratique professionnelle de 5 ans et assurant en plus la gestion d'une équipe.....	160
Echelon 2	Esthéticienne titulaire du CAP, et, du BP ou du BM, 5 ans d'expérience professionnelle et assurant en plus la gestion d'une équipe.....	170
Echelon 3	Esthéticienne répondant aux critères suivants : titulaire d'un BP ou BM ou BTS et assurant en plus la gestion d'une équipe et justifiant de huit années dans la fonction.....	180

Article 1 : Classification des emplois

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

Le système de classification est modifié comme suit :

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

NIVEAU	DEFINITION DE L'EMPLOI
	EMPLOYES ET TECHNICIENS
<u>Niveau 1</u>	
Echelon 1	Personnes non diplômées en esthétique Sont notamment concernées les personnes effectuant des tâches esthétiques sous la responsabilité d'un(e) esthéticien(ne) diplômé(e) en esthétique, hôtesse d'accueil, technicien(ne) de surface...
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, ayant moins d'un an d'expérience professionnelle ; capable d'exécuter les tâches du programme du CAP sous le contrôle d'un responsable diplômé en esthétique.
Echelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et justifiant de moins de trois ans de pratique professionnelle.....
<u>Niveau 2</u>	
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, conseiller (ère) de vente, justifiant de pratique avérée, effectue toutes les tâches prévues au CAP d'esthétique cosmétique, a la connaissance complète des articles, conseille la clientèle, l'oriente dans son choix et participe aux actions de promotion.....
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, possédant UC1 et UC2 du BP ou UV2 et UV3 du BM.....
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du CAP, qualifiée soit titulaire du BP ou du BM capable d'exécuter les tâches définies au diplôme.....
<u>Niveau 3</u>	
Echelon 1	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de moins d'un an d'exercice
Echelon 2	Esthéticien(ne), titulaire du BTS, capable de remplir les fonctions prévues au diplôme, justifiant de plus d'un an d'exercice

Echelon 2	Esthéticien(ne) qualifiée titulaire du BP ou du BM et justifiant de plus de trois années d'exercice
Echelon 3	Esthéticien(ne) titulaire du BTS et justifiant de plus de cinq années d'exercice
AGENT DE MAITRISE	
<u>Niveau 4</u>	
Echelon 1	Esthéticien(ne) titulaire du CAP et du BP ou titulaire du BM, justifiant d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : chef de cabine
Echelon 2	Esthéticien(ne) titulaire du BTS, d'une pratique professionnelle significative et assurant la gestion d'une équipe : chef de cabine.....
Echelon 3	Esthéticien(ne) répondant aux critères suivants : titulaire d'un BP ou BM ou BTS et assurant la gestion d'une équipe et justifiant d'une pratique et expérience professionnelle significative dans la fonction d'encadrement.....

Article 2 : Mise en œuvre de la classification

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

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

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

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

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

Ancienne classification	Nouvelle classification
<u>Niveau 1</u>	
Echelon 1	Niveau 1 Echelon 1
Echelon 2	Niveau 1 Echelon 1
<u>Niveau 2</u>	
Echelon 1	Niveau 1 Echelon 1
Echelon 2.1	Niveau 1 Echelon 1
Echelon 2.2	Niveau 1 Echelon 2

Echelon 2.3	Niveau 1 Echelon 2 si expérience < 3 ans Niveau 1 Echelon 3 si expérience > 3 ans
Echelon 3	Niveau 1 Echelon 1
Echelon 4	Niveau 1 Echelon 3 si 3 ans expérience
Echelon 5.1	Niveau 2 échelon 1.1
Echelon 5.2	Niveau 2 échelon 1.2
Echelon 5.3	Niveau 2 échelon 1.1
<u>Niveau 3</u>	
Echelon 1.1	Niveau 2 échelon 2
Echelon 1.2	Niveau 3 échelon 1
Echelon 2.1	Niveau 3 échelon 2.2
Echelon 2.2	Niveau 3 échelon 2.1
Echelon 3 Si BTS	Niveau 3 échelon 2.2 Niveau 3 échelon 3
<u>Niveau 4</u>	
Echelon 1	Niveau 4 échelon 1 ou échelon 2 en fonction du diplôme
Echelon 2	Niveau 4 échelon 1 ou échelon 2 en fonction du diplôme
Echelon 3	Niveau 4 échelon 1 ou échelon 2 en fonction du diplôme
Echelon 4	Niveau 4 échelon 3

Article 3 : Extension de l'avenant

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

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

Fait à Nouméa, le 7 mai 2010

Organisations d'employeurs	Organisation de salariés
- UPA	CO.GE.TRA
- MEDEF-NC	UT CFE CGC
- (SAENC) Syndicat Artisanal des Esthéticiennes de NC	USOENC
- CGPME	S.L.U.A

Article 1 : Valeur du point

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

• 1042 CFP à compter du 1^{er} mai 2010

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
<u>Niveau 1</u>	
Echelon 1	127
Echelon 2	129
Echelon 3	131
<u>Niveau 2</u>	
Echelon 1	135
Echelon 2	140
<u>Niveau 3</u>	
Echelon 1	153
Echelon 2	158
Echelon 3	160
<u>Niveau 4</u>	
Echelon 1	170
Echelon 2	175
Echelon 3	180

Article 3 : Nouvelle grille

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

Niveau	Echelon	Indice	Salaire
I	1	127	132 334
	2	129	134 418
	3	131	136 502
II	1	135	140 670
	2	140	145 880
III	1	153	159 426
	2	158	164 636
	3	160	166 720
IV	1	170	177 140
	2	175	182 350
	3	180	187 560

Article 4 : Extension de l'avenant

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

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

Organisation d'employeurs

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

Organisations de salariés

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

Article 1

Les dispositions des avenants n° 5 et 6 à l'accord professionnel de la branche « esthétique », signé le 27 avril 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 : Valeur du point

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

• 1 068 CFP à compter du 1^{er} janvier 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
<u>Niveau 1</u>	
Echelon 1	SMG
Echelon 2	135
Echelon 3	137
<u>Niveau 2</u>	
Echelon 1	139
Echelon 2	142
<u>Niveau 3</u>	
Echelon 1	155
Echelon 2	160
Echelon 3	162
<u>Niveau 4</u>	
Echelon 1	171
Echelon 2	177
Echelon 3	182

Article 3 : Nouvelle grille

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

Niveau	Echelon	Indice	Salaire
I	1		140 000
	2	135	144 180
	3	137	146 316
II	1	139	148 452
	2	142	151 656
III	1	155	165 540
	2	160	170 880
	3	162	173 016
IV	1	171	182 628
	2	177	189 036
	3	182	194 376

Article 4 : Clause de rendez-vous

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

Article 5 : Extension de l'avenant

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

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

Fait à Nouméa, le 10 janvier 2011

Organisation d'employeurs

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

Organisations de salariés

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique », signé le 10 janvier 2011 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendus obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 1 070 CFP à compter du 1^{er} janvier 2013

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
<u>Niveau 1</u>	
Echelon 1	141
Echelon 2	143
Echelon 3	144
<u>Niveau 2</u>	
Echelon 1	145
Echelon 2	146
<u>Niveau 3</u>	
Echelon 1	156
Echelon 2	161
Echelon 3	163
<u>Niveau 4</u>	
Echelon 1	172
Echelon 2	178
Echelon 3	183

Article 3 : Nouvelle grille

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

Niveau	Echelon	Indice	Salaire
I	1	141	150 870
	2	143	153 010
	3	144	154 080
II	1	145	155 150
	2	146	156 220
III	1	156	166 920
	2	161	172 270
	3	163	174 410
IV	1	172	184 040
	2	178	190 460
	3	183	195 810

Article 4 : Extension de l'avenant

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

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

Fait à Nouméa, le 27 novembre 2012.

Organisation d'employeurs

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

Organisations de salariés

- USTKE
- UT CFE CGC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique », signé le 27 novembre 2012 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1 : Valeur du point

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

• 1 070 CFP à compter du 1^{er} avril 2014

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Niveaux	Nouveaux indices hiérarchiques
<u>Niveau 1</u>	
Echelon 1	SMG
Echelon 2	144
Echelon 3	145
<u>Niveau 2</u>	
Echelon 1	146
Echelon 2	147
<u>Niveau 3</u>	
Echelon 1	156
Echelon 2	161
Echelon 3	163
<u>Niveau 4</u>	
Echelon 1	172
Echelon 2	178
Echelon 3	183

Article 3 : Nouvelle grille

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

Niveau	Echelon	Indice	Salaire
I	1	SMG	151 985
	2	144	154 080
	3	145	155 150
II	1	146	156 220
	2	147	157 290
III	1	156	166 920
	2	161	172 270
	3	163	174 410
IV	1	172	184 040
	2	178	190 460
	3	183	195 810

Article 4 : Extension de l'avenant

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

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

Organisation d'employeurs

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

Organisations de salariés

- UT CFE CGC

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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