



# ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE



Fédération des entreprises  
**MEDEF NC**  
1<sup>ÈRE</sup> ORGANISATION PATRONALE  
de NOUVELLE-CALÉDONIE

# CONVENTION COLLECTIVE ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES

Edition 2016



Fédération des entreprises

**MEDEF NC**

L'ESPRIT D'ENTREPRISE,  
L'ESPRIT D'AVENIR.

# SOMMAIRE

## AVENANT N°1 à l'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL « DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES SIMILAIRES »

### CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Cadre juridique
Page 1	Article 3 : Durée
Page 1	Article 4 : Interprétation du présent accord

### CHAPITRE II – CONDITION DE RECRUTEMENT

Page 2	Article 5 : Recrutement
Page 2	Article 6 : Formes du contrat
Page 2	Article 7 : Discrétion et secret professionnel

### CHAPITRE III – DUREE DU TRAVAIL

Page 3	Article 8 : Durée du travail
Page 3	Article 9 : Organisation du travail
Page 3	Article 10 : Durée quotidienne de travail
Page 3	Article 11 : Heures supplémentaires
Page 4	Article 12 : Jours fériés considérés comme chômés
Page 4	Article 13 : Travail de nuit

### CHAPITRE IV – EMPLOIS - CLASSIFICATIONS

Page 4	Article 14 : Classification des emplois
--------	---

### CHAPITRE V – REMUNERATIONS

Page 10	Article 15 : Rémunération mensuelle
Page 11	Article 16 : Prime d'ancienneté
Page 11	Article 17 : Gratification annuelle

### CHAPITRE VI – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Page 12	Article 18 : Maladie et accident non professionnel
---------	--

### CHAPITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Page 14	Article 19 : Dépôt – Signature – Extension
---------	--

### RECAPITULATIF : Avenants et arrêtés

# Avenant n°1 à l'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS et AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES

## CHAPITRE I – DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 1 : Champ d'application

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

### Article 2 : Cadre juridique

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

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

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

### Article 3 : Durée

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

### Article 4 : Interprétation du présent accord

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

#### Composition

La commission est composée de :

- 4 représentants employeurs,
- 4 représentants des travailleurs

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

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

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

---

<sup>1</sup> Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

## CHAPITRE II – CONDITION DE RECRUTEMENT

### Article 5 : Recrutement

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

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

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

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

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

### Article 6 : Formes du contrat

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

Au moment de l'engagement, un contrat de travail est remis au travailleur. Le recrutement doit être effectué, soit :

- Pour une durée indéterminée,
- Pour une durée déterminée en application de l'article 12 de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail <sup>2</sup>, des articles 3 à 18 de la délibération n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail <sup>3</sup> et des articles 1er et suivants de la délibération n° 266/CP du 17 avril 1998. <sup>4</sup>

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

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

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

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

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

### Article 7 : Discrétion et secret professionnel

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

---

<sup>2</sup> Cf. articles Lp. 123-1 et suivants et R. 123-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie

<sup>3</sup> Idem

<sup>4</sup> Idem

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

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

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

## CHAPITRE III – DUREE DU TRAVAIL

### Article 8 : Durée du travail

Elle s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier de l'article 30 de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985<sup>5</sup>, qui fixe la durée normale du travail effectif des salariés à trente-neuf heures par semaine.

### Article 9 : Organisation du travail

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

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

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

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

### Article 10 : Durée quotidienne de travail

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

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

### Article 11 : Heures supplémentaires

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

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

---

<sup>5</sup> Cf. article Lp. 221-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

## 2 - Continuent annuel des heures supplémentaires

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

### Article 12 : Jours fériés considérés comme chômés

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

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

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

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

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

### Article 13 : Travail de nuit

L'amplitude du travail de nuit peut atteindre 13 heures, conformément à l'article 10 ci-avant. Ce temps comprend les temps de travail effectif d'auxiliaire de vie ou de rondes selon leur plan de travail, mais également les temps d'inaction inhérents à la profession de garde de nuit. Le nombre d'heures de travail effectif ne peut être supérieur à 10 heures. Le règlement intérieur de chaque établissement définira les conditions dans lesquelles le personnel concerné pourra se reposer durant les périodes d'inaction.

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

## CHAPITRE IV – EMPLOIS - CLASSIFICATIONS

### Article 14 : Classification des emplois

#### A- LES EMPLOYÉS

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

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

2. Actuellement, les établissements concernés sont de petite taille, souvent de style familial et d'économie précaire en raison du niveau de la couverture sociale des personnes âgées. Conscients de la nécessité de s'organiser plus professionnellement, ils sont appelés à évoluer ce qui entraînera une mutation des emplois actuellement proposés dans ces établissements.

C'est pourquoi les emplois présentés sous chaque catégorie ne sont donnés qu'à titre d'exemple pour illustrer la définition générale de chaque catégorie qui reste, dans tous les cas, l'élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel de ces établissements.

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

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

**a) Les tâches auxquelles une auxiliaire de vie doit faire face avec compétence technique sont les suivantes :**

- Ménagères : Le ménage des divers espaces (nettoyage, désinfection, rangement, entretien des locaux et du matériel utilisé ; vider les poubelles et les désinfecter) ; débarrasser et faire les lits ; décorer ; ramasser, trier, laver le linge, le repasser, effectuer des petits travaux de couture, le ranger ; faire la cuisine collective, mettre la table, préparer les plateaux, servir, donner à manger à la cuillère ou avec la seringue ou par tout autre procédé ; préparer et servir les goûters, les boissons... ;
- Assistance aux gestes et actes de la vie quotidienne : Aider à se lever ou à se coucher : voire lever, coucher, déplacer, relever une personne tombée... mettre au fauteuil ; déplacer en chaise roulante ; pratiquer toutes les manipulations nécessaires ; accompagner aux toilettes ; donner la douche ou faire la toilette (laver, raser, soin des cheveux, des ongles, des dents...), laver les souillures, mettre et enlever les changes.
- Relation d'accompagnement d'attention et d'écoute de chacun des résidents, dans le respect de la charte des personnes dépendantes ;
- Sécurité : La sécurité affective se pratique à travers un type de relation de confiance ; la sécurité physique est pratiquée à travers la surveillance des personnes qui peuvent « se perdre », la déshydratation, les coups de soleil ; les médicaments à prendre au bon moment : l'évolution de l'état de santé : savoir appeler opportunément l'infirmier, le médecin et/ou le SAMU.
- Animation : Proposer des activités de loisirs qui entretiennent et stimulent les facultés intellectuelles et affectives des résidents et s'y impliquer ; veiller à ce que les résidents ne se laissent pas aller.
- Assurer les relations avec les tiers : Les familles des pensionnaires, les soignants, les fournisseurs...
- Tenir le registre de main courante et gérer son temps dans le cadre de son tableau de service.

**b) Les responsabilités de l'auxiliaire de vie portent sur :**

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

## Définitions générales : Catégories I à III

### Catégorie I : Agent de service de collectivités ; Auxiliaire de vie débutante

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

\* Peuvent être acquises par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle.

### Catégorie II : 1er et 2ème échelon - Auxiliaire de vie - Gardes de nuit

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

#### **1er échelon**

L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.  
 Cet échelon est accessible aux salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités semblables à celles du présent niveau.  
 Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.

#### **2ème échelon**

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut exiger une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.  
 Il appartient à l'agent de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.  
 Il peut se voir confier, selon la structure de l'établissement, la responsabilité d'un domaine d'activité : cuisine, lingerie,...

\* Peuvent être acquises par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle.

## Catégorie III : 1er et 2ème échelon – Responsable de secteurs

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

### 1er échelon

L'activité se caractérise par des interventions dans des domaines variés, de nature technique, commerciale et administrative. Dans chacun de ces domaines, les salariés peuvent être conduits à accomplir un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou complexes.

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

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

### 2ème échelon

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

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

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

## B- LES AGENTS DE MAITRISE

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

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

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

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

Les fonctions de commandement sont les suivantes :

### Définitions générales : Catégories IV et V

#### Catégorie IV : Gouvernant(e), Intendant(e), Responsable de Service

Type d'activités	Autonomie	Responsabilité	Niveau de connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'activités qui peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder les problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives, et dont l'exécution, tant par la nature du problème que pour sa résolution, nécessite d'entrer en relation avec d'autres personnels et différents tiers.</li> <li>- Doit mettre en œuvre des méthodes, procédés et moyens d'après les directives reçues, mais avec initiative en vue des objectifs à atteindre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructions de caractère général, fixant le cadre d'activités, les conditions d'organisation et l'objectif à atteindre.</li> <li>- Contrôle direct par le directeur de l'établissement lui-même, avec possibilité de recours vers ce dernier en cas de difficultés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation de son travail dans le cadre fixé, avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes.</li> <li>- Larges responsabilités dans les fonctions confiées avec encadrement des personnes qui dépendent de lui.</li> </ul>	<p>- <b>Niveau IVa de l'Education Nationale</b> : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.).</p>

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

## Catégorie V : Gouvernant(e) Général(e), Intendant(e) Général(e), Responsable de Services

Type d'activités	Autonomie	Responsabilité	Niveau de connaissances
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'activités diversifiées et coordination avec la maîtrise de données et de contraintes d'ordre à la fois technique, commerciale, administrative, et dont l'exécution, tant par la nature du problème que pour sa résolution, nécessite d'entrer en relation avec d'autres personnels et différents tiers.</li> <li>- Organisation du programme de travail d'après les directives reçues et les objectifs à atteindre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens.</li> <li>- Contrôle par le directeur de l'établissement lui-même, avec possibilité de recours vers ce dernier en cas de difficultés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Larges responsabilités dans les fonctions confiées :</li> <li>• Encadrement du personnel avec animation professionnelle des personnes qui dépendent de lui</li> <li>• Représentation de la direction vis-à-vis des clients ou des tiers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Niveau III de l'éducation nationale</b> : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de 1er cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</li> </ul>

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

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

Ceci implique de :

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

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

### C- LES CADRES

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

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

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

## CHAPITRE V – REMUNERATIONS

### Article 15 : Rémunération mensuelle

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

#### Structure de la grille de classification et du barème des salaires minimaux hiérarchiques

*(Modifiée par avenant n° 1-R du 09/01/2018)*

Catégories	Montants
I	157 092
II. 1	159 899
II. 2	161 804
III. 1	165 613
III. 2	173 783
IV	205 863
V	242 054

**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).

*NB : Notion de calcul sur la valeur du point en fonction des indices hiérarchiques supprimée à compter du 1er janvier 2006 par avenant n° 1-F du 9 décembre 2005 (Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC)*

~~2. Les barèmes des salaires minimaux hiérarchiques sont fixés pour 169 heures par mois de la façon suivante :~~

~~Indice hiérarchique X valeur du point  
La valeur du point est fixée à : 667 Frs CFP au 21 décembre 1999.~~

*NB : Notion de calcul sur la valeur du point en fonction des indices hiérarchiques supprimée à compter du 1er janvier 2006 par avenant n° 1-F du 9 décembre 2005 (Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC : [www.medef.nc](http://www.medef.nc))*

### 3. Mensualisation - Taux horaire :

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

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

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

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

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

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

#### 4. Révision de la valeur du point :

~~Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, pour négocier la valeur du point, 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.~~

*NB : Notion de calcul sur la valeur du point en fonction des indices hiérarchique supprimée à compter du 1er janvier 2006 par avenant n° 1-F du 9 décembre 2005 (Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC : [www.medef.nc](http://www.medef.nc))*

#### Article 16 : Prime d'ancienneté

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

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

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

#### Article 17 : Gratification annuelle

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

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

## CHAPITRE VI – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 18 : Maladie et accident non professionnel

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

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

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

2) Indemnisation :

##### 2.1 - Délai de carence avant indemnisation :

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

- 1er jour pour la première absence,
- 5ème jour à partir de la deuxième absence,

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

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

##### 2.2 - Taux d'indemnisation :

- Pendant 30 jours, les salariés recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnés s'ils avaient continué à travailler.  
Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.
- S'il n'y a pas eu d'absence sur la période des douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 100 % pour la durée de l'arrêt dans la limite de 30 jours.
- Les temps d'indemnisation sont ouverts au personnel à compter de la fin de la période d'essai jusqu'à 5 ans d'ancienneté. Ils seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.  
L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'incapacité.
- Arrêts successifs : Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

##### 2.3 - Rémunération :

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

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

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

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

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

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

- Pendant un jour par semaine de contrat, dans la limite de 15 jours, en fonction de la durée du contrat, les salariés recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler. Pendant les 15 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.
- S'il n'y a pas eu d'absence sur la période antérieure au premier jour de l'incapacité, l'indemnité est portée à 100 % pour la durée de l'arrêt dans la limite de 15 jours.

## CHAPITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 19 : Dépôt – Signature – Extension

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions de l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail <sup>6</sup>, auprès de l'Inspection du Travail et au secrétariat-greffe du Tribunal du Travail.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, au sens de l'article 9 de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 <sup>7</sup>, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant.

Les parties signataires en demandent l'extension à l'Exécutif du Territoire, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 & 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail <sup>8</sup>.

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

Fait à Nouméa, le mardi 21 décembre 1999

#### DELEGATION PATRONALE

Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie  
(F.P.N.C.)

Union des Hôtels Touristiques de NC –  
U.H.T.N.C., actuellement appelée  
Association des Hôtels de NC (A.H.N.C.)

Association des Chaînes Hôtelières  
Internationales de NC (A.C.H.I.N.C.)

Syndicat des Etablissements d'Accueil des  
Personnes Agées

Syndicat des restaurateurs

#### DELEGATION SYNDICALE :

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

Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC  
(F.C.C.N.C.)

Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

<sup>6</sup> Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

<sup>7</sup> Cf. article Lp. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

<sup>8</sup> Cf. article Lp. 334-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** - Les dispositions de l'avenant n° 2 du 6 janvier 2000 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires conclu le 4 janvier 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Art. 2.** - Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 6 janvier 2000, le salaire minimum mensuel conventionnel de la catégorie I.A est égal à 87.385 francs pour 169 heures, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

**Art. 3.** - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Art. 4.** - Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie.

*Le membre du gouvernement  
chargé du secteur du travail,  
de la formation professionnelle  
et de la fonction publique,*  
PHILIPPE GOMES

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,*  
JEAN LEQUES

**Arrêté n° 2000-607/GNC du 6 avril 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 21 décembre 1999 à l'accord professionnel de travail des "hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires" (mise en place de clauses spécifiques aux maisons de retraite)**

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 39 ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 23 février 2000,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** - Les dispositions de l'avenant n° 1 du 21 décembre 1999 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires conclu le 4 janvier 1999 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

**Art. 2.** - Conformément aux dispositions de l'article 15 de l'avenant n° 1 du 21 décembre 1999, le salaire minimum mensuel conventionnel de la catégorie I est égal à 84.375 francs pour 169 heures, à compter du 21 décembre 1999.

**Art. 3.** - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Art. 4.** - Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie.

*Le membre du gouvernement  
chargé du secteur du travail,  
de la formation professionnelle  
et de la fonction publique,*  
PHILIPPE GOMES

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,*  
JEAN LEQUES

**Arrêté n° 2000-609/GNC du 6 avril 2000 fixant le tarif des abonnements et du prix de vente du Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie "Comptes-rendus des débats du congrès"**

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 3446 du 27 décembre 1988 fixant le tarif des abonnements et du prix de vente du *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** - Le montant des abonnements et le prix de vente du *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie "Comptes-rendus des débats du congrès" est fixé comme suit :

<i>I - Abonnement</i>	<i>6 mois</i>	<i>1 an</i>
Nouvelle-Calédonie	1.800 F CFP	3.500 F CFP
Métropole, outre-mer, étranger	4.200 F CFP	8.500 F CFP

**II - Vente à l'unité**

200 F CFP l'unité jusqu'à 20 pages,  
40 F CFP en sus par tranche de 20 pages supplémentaires jusqu'à 100 pages,  
60 F CFP en sus par tranche de 50 pages supplémentaires au-delà de 100 pages.

**Art. 2.** - Le présent arrêté sera transmis au délégué du Gouvernement, haut-commissaire de la République.

*Le membre du gouvernement  
chargé du secteur des finances,  
et du budget,*  
YVES MAGNIER

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,*  
JEAN LEQUES



Fédération des entreprises

**MEDEF NC**

L'ESPRIT D'ENTREPRISE,  
L'ESPRIT D'AVENIR.

**ACCORD PROFESSIONNEL  
DE LA BRANCHE  
Hôtels, Bars, Cafés et Restaurants  
Spécifique aux  
« ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT  
DES PERSONNES AGEES »**

**Récapitulatif des avenants conclus  
depuis la signature de l'accord  
professionnel**

*Mise à jour du document : Mai 2018*

**AVENANT A L'ACCORD PROFESSIONNEL HBCR SPECIFIQUE  
AUX ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES**

Signé le 21 décembre 1999 - Etendu par arrêté 2000-607/GNC du 6 avril 1999 (JONC 7452 du 18.04.2000)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
<b>Accord</b> <b>Avenant n° 1</b>	<b>21.12.1999</b> Arrêté n° 2000-607/GNC du 06.04.2000 JONC n° 7452 du 18.04.2000	<b>Mise en place des clauses spécifiques aux maisons de retraite</b> <u>Valeur du point :</u> <b>625 F</b>	<b>21.12.2000</b>
<b>Avenant n° 1 - A</b>	<b>04.04.2001</b> Arrêté n° 2001-1443/GNC du 31.05.2001 JONC n° 7551 du 12.06.2001	<u>Valeur du point :</u> <b>640 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>Catégorie</b> Cat. I : 135 --> 140	<b>01.04.2001</b>  <b>Salaire minimum</b> 89 600 F
<b>Avenant n° 1 - B</b>	<b>11.01.2002</b> Arrêté n° 2002-897/GNC du 28.03.2002 JONC n° 7621 du 02.04.2002	<u>Valeur du point :</u> <b>645 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>Catégorie</b> Cat. I : 140 --> 150 Cat. II - Ech 1 : 150 --> 157	<b>01.01.2002</b>  <b>Salaire minimum</b> 96 750 F 101 265 F
<b>Avenant n° 1 - C</b>	<b>28.11.2002</b> Arrêté n° 2003-193/GNC du 06.02.2003 JONC n° 7687 du 11.02.2003	<u>Valeur du point :</u> <b>654 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>Catégorie</b> Cat. I : 150 --> 155 Cat. II - Ech 1 : 157 --> 160	<b>01.01.2003</b>  <b>Salaire minimum</b> 101 370 F 104 640 F
<b>Avenant n° 1 - D</b>	<b>06.11.2003</b> Arrêté n° 2004-395/GNC du 26.02.2004 JONC n° 7767 du 02.03.2004	<u>Valeur du point :</u> <b>661 F</b>	<b>01.01.2004</b>
<b>Avenant n° 1 - E</b>	<b>19.01.2005</b> Arrêté n° 2005-1699/GNC du 07.07.2005 JONC n° 7877 du 12.07.2005	<u>Valeur du point :</u> <b>667 F</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>Catégorie</b> Cat. I : 155 --> SMG Cat. II - Ech 1 : 160 --> 167	<b>01.02.2005</b>  <b>Salaire minimum</b> 110 000 F 111 389 F
<b>Avenant n° 1 - F</b>	<b>09.12.2005</b> Arrêté n° 2006-1903/GNC du 18.05.2006 JONC n° 7953 du 23.05.2006	<b>Modification de la structure de rémunération (suppression de la notion de valeur de point et indice hiérarchique)</b>  <u>Modifications indices hiérarchiques :</u> <b>Catégorie</b>	<b>01.01.2006</b>  <b>Salaire minimum</b> Catégorie I : 115 000 F Catégorie II. 1 : 117 400 F Catégorie II. 2 : 119 800 F Catégorie III. 1 : 128 100 F Catégorie III. 2 : 141 440 F Catégorie IV : 168 240 F Catégorie V : 201 840 F

**AVENANT A L'ACCORD PROFESSIONNEL HBCR SPECIFIQUE  
AUX ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES**

Signé le 21 décembre 1999 - Etendu par arrêté 2000-607/GNC du 6 avril 1999 (JONC 7452 du 18.04.2000)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
<b>Avenant n° 1 - G</b>	<p align="center"><b>24.11.2006</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2007-509/GNC Du 08.02.2007 JONC n° 8028 du 13.02.2007</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p>Catégorie I</p> <p>Catégorie II. 1</p> <p>Catégorie II. 2</p> <p>Catégorie III. 1</p> <p>Catégorie III. 2</p> <p>Catégorie IV</p> <p>Catégorie V</p>	<p align="right">01.01.2007</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p>120 000 F</p> <p>122 000 F</p> <p>124 400 F</p> <p>133 000 F</p> <p>143 700 F</p> <p>170 900 F</p> <p>204 000 F</p>
<b>Avenant n° 1 - H</b>	<p align="center"><b>08.11.2007</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2007-6025/GNC du 28.12.2007 JONC n° 8148 du 28.12.2007</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p>Catégorie I</p> <p>Catégorie II. 1</p> <p>Catégorie II. 2</p> <p>Catégorie III. 1</p> <p>Catégorie III. 2</p> <p>Catégorie IV</p> <p>Catégorie V</p>	<p align="right">01.01.2008</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p>SMG</p> <p>124 690 F</p> <p>127 140 F</p> <p>135 930 F</p> <p>146 870 F</p> <p>174 660 F</p> <p>208 490 F</p>
<b>Avenant n° 1 - I</b>	<p align="center"><b>15.12.2008</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2009-793 du 17.02.2009 JONC n° 8295 du 26 février 2009</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p>Catégorie I</p> <p>Catégorie II.1</p> <p>Catégorie II.2</p> <p>Catégorie III.1</p> <p>Catégorie III.2</p> <p>Catégorie IV</p> <p>Catégorie V</p>	<p align="right">01.01.2009</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p>SMG</p> <p>128 500 F</p> <p>131 000 F</p> <p>140 000 F</p> <p>150 150 F</p> <p>179 000 F</p> <p>213 500 F</p>
<b>Avenant n° 1 - J</b>	<p align="center"><b>22.02.2010</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2010-1775/GNC du 20.04.2010 JONC n° 8471 du 29.04.2010</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p>Catégorie I</p> <p>Catégorie II.1</p> <p>Catégorie II.2</p> <p>Catégorie III.1</p> <p>Catégorie III.2</p> <p>Catégorie IV</p> <p>Catégorie V</p>	<p align="right">01.03.2010</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p>132 000 F</p> <p>134 283 F</p> <p>136 895 F</p> <p>146 300 F</p> <p>157 273 F</p> <p>187 055 F</p> <p>223 108 F</p>

**AVENANT A L'ACCORD PROFESSIONNEL HBCR SPECIFIQUE  
AUX ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES**

Signé le 21 décembre 1999 - Etendu par arrêté 2000-607/GNC du 6 avril 1999 (JONC 7452 du 18.04.2000)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
<b>Avenant n° 1 - K</b>	<p align="center"><b>04.02.2011</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2011-819/GNC du 19.04. 2011 JONC n° 8639 du 28/04/2011</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p align="right">Catégorie I Catégorie II.1 Catégorie II.2 Catégorie III.1 Catégorie III.2 Catégorie IV Catégorie V</p>	<p align="right">01.02.2011</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p align="right">140 000 F 141 671 F 144 428 F 154 350 F 165 926 F 196 500 F 232 000 F</p>
<b>Avenant n° 1 - L</b>	<p align="center"><b>23.02.2012</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2012-1137/GNC du 15.05.2012 JONC n° 8786 du 22.05.2012</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p align="right">Catégorie I Catégorie II.1 Catégorie II.2 Catégorie III.1 Catégorie III.2 Catégorie IV Catégorie V</p>	<p align="right">01.02.2012</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p align="right">150 000 F 152 000 F 155 000 F 157 000 F 167 000 F 199 000 F 235 000 F</p>
<b>Avenant n° 1 - M</b>	<p align="center"><b>19.12.2012</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2013-953 du 16.04. 2013 JONC n° 8899 du 25.04.2013</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p align="right">Catégorie I Catégorie II.1 Catégorie II.2 Catégorie III.1 Catégorie III.2 Catégorie IV Catégorie V</p>	<p align="right">01.01.2013</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p align="right">152 500 F 155 000 F 157 000 F 161 000 F 169 000 F 201 000 F 237 000 F</p>
<b>Avenant n° 1 - N</b>	<p align="center"><b>11.04.2014</b></p> <p align="center">Arrêté n° 2014-1819/GNC du 22.07.2014 JONC n°9054 du 29.07.2014</p>	<p><b>Fixation des rémunérations</b></p> <p><b>Catégorie :</b></p> <p align="right">Catégorie I Catégorie II.1 Catégorie II.2 Catégorie III.1 Catégorie III.2 Catégorie IV Catégorie V</p>	<p align="right">01.04.2014</p> <p><b>Salaire minimum</b></p> <p align="right">154 000 F 156 600 F 158 600 F 162 600 F 170 700 F 202 400 F 238 400 F</p>

**AVENANT A L'ACCORD PROFESSIONNEL HBCR SPECIFIQUE  
AUX ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES**

Signé le 21 décembre 1999 - Etendu par arrêté 2000-607/GNC du 6 avril 1999 (JONC 7452 du 18.04.2000)

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
<b>Avenant n° 1 - O</b>	<p align="center"><b>10.12.2014</b></p> Arrêté n° 2015-231/GNC du 24.02.2015 JONC n° 9131 du 05.03.2015	<b>Fixation des rémunérations</b>  <b>Catégorie :</b>	01.01.2015  <b>Salaire minimum</b> Catégorie I 155 500 F Catégorie II.1 158 200 F Catégorie II.2 160 250 F Catégorie III.1 164 200 F Catégorie III.2 172 400 F Catégorie IV 204 400 F Catégorie V 240 700 F
<b>Avenant n°1 - P</b>	<p align="center"><b>12.11.2015</b></p> Arrêté n°2016-715/GNC du 5.04.2016 JONC n° 9264 du 14.04.2016	<b>Fixation des rémunérations</b>  <b>Catégorie :</b>	01.01.2016  <b>Salaire minimum</b> Catégorie I 156 300 F Catégorie II.1 159 000 F Catégorie II.2 160 900 F Catégorie III.1 164 700 F Catégorie III.2 172 900 F Catégorie IV 204 900 F Catégorie V 241 000 F
<b>Avenant n°1 - Q</b>	<p align="center"><b>14.11.2016</b></p> Arrêté n°2017-85/GNC du 10.01.2017	<b>Fixation des rémunérations</b>  <b>Catégorie :</b>	01.01.2017  <b>Salaire minimum</b> Catégorie I 156 700 F Catégorie II.1 159 500 F Catégorie II.2 161 400 F Catégorie III.1 165 200 F Catégorie III.2 173 350 F Catégorie IV 205 350 F Catégorie V 241 450 F
<b>Avenant n°1 - R</b>	<p align="center"><b>09.01.2018</b></p> Arrêté n°2018-441/GNC du 06.03.2018	<b>Fixation des rémunération</b>  <b>Catégorie :</b>	01.01.2018  <b>Salaire minimum</b> Catégorie I 157 092 F Catégorie II.1 159 899 F Catégorie II.2 161 804 F Catégorie III.1 165 613 F Catégorie III.2 173 783 F Catégorie IV 205 863 F Catégorie V 242 054 F  <b>Avenant inclus à la présente convention</b>

**AVENANT SALARIAL N° 1 - R**  
**DES ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES REGI PAR L'AVENANT N°1 A L'ACCORD**  
**PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS**  
**SIMILAIRES**

**Article 1 :**

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 15 de l'avenant n°1 régi par l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements assimilés, signé le 21 décembre 1999 et modifié le 09 décembre 2005, les parties signataires sont convenues de relever la rémunération mensuelle minimale attribuée à chaque catégorie à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2018** comme suit :

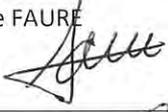
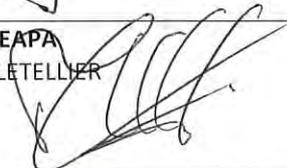
CATEGORIES	MONTANTS
I.	157 092
II.1	159 899
II.2	161 804
III.1	165 613
III.2	173 783
IV	205 863
V	242 054

**Article 2 :**

Le présent avenant entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2018**. Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles LP 334-12 à LP 334-15 et R 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 09 janvier 2018

**COLLEGE DES EMPLOYEURS**

<b>CPME-NC</b> Baptiste FAURE 	<b>CPME-NC</b> Audrey CADO 	<b>CPME-NC - FEAPA</b> Lisa RUTILY 
<b>CPME - FEAPA</b> Philippe LETELLIER 	<b>CPME - FEAPA</b> Patrick LAOUACHERA 	<b>CPME - FEAPA</b> Martine KRITTER 
<b>MEDEF-NC</b> Sabrina GIRAUD 		

**COLLEGE DES SALARIES**

<b>COGETRA</b> Ollivier ICARDI 	<b>CSTC - FO</b> Michel CAUNES 	<b>USTKE</b> Landry CAEAT 
<b>UT - CFE - CGC</b> Evelyne SERIEYSSOL 		

**DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALEDONIE**

<b>DTE-NC</b> Christelle DENAT 
--

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 295 du 23 janvier 2018 relative au budget primitif principal propre de la Nouvelle-Calédonie – exercice 2018 ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157/D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1<sup>er</sup> décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1<sup>er</sup> décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Considérant la sélection professionnelle en vue du recrutement des délégués pour la Nouvelle-Calédonie ;

Considérant que M. Christian Lechervy, ambassadeur, secrétaire permanent pour le Pacifique, a été désigné par l'Etat pour siéger au jury de la sélection professionnelle en qualité de représentant du Ministère des Affaires Etrangères et du Développement International,

**A r r ê t e :**

**Article 1<sup>er</sup> :** Dans le cadre de l'épreuve orale de la sélection professionnelle en vue du recrutement des délégués pour la Nouvelle-Calédonie, le gouvernement autorise la prise en charge par le budget de la Nouvelle-Calédonie des frais liés à la venue de M. Christian Lechervy, membre du jury, du 4 au 12 mars 2018.

Sont ainsi pris en charge les frais suivants :

- le transport aérien en classe affaires Paris -Nouméa- Paris, dans la limite de 640 000 F CFP ;
- l'hébergement en pension complète dans la limite de 150 900 F CFP ;
- les frais de transport sur place et de transfert domicile/aéroport/domicile au départ et à l'arrivée dans la limite de 50 000 F CFP.

**Article 2 :** Les dépenses mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> du présent arrêté s'inscrivent dans la limite d'une enveloppe de huit cent quarante mille neuf cents francs CFP (840 900 F CFP).

**Article 3 :** Les dépenses sont imputables au budget de la Nouvelle-Calédonie, exercice 2018 :

Pour les frais de transport :

- chapitre 930 : « administration générale » ;
- sous-fonction 05 : « relations extérieures » ;
- article 6245 : « transports de personnes extérieures à la collectivité » ;
- ligne de crédit : 13737 (transport de personnel extérieur au service).

Pour l'hébergement et les repas :

- chapitre 930 : « administration générale » ;
- sous-fonction 05 : « relations extérieures » ;

- article 6285 : « frais d'hébergement et de séjour d'intervenants extérieurs à la collectivité » ;

- ligne de crédit : 19684 (frais d'hébergement et de séjour d'intervenants extérieurs à la collectivité ».

**Article 4 :** Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé, transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,  
PHILIPPE GERMAIN*

**Arrêté n° 2018-441/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 1- R des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires »**

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1<sup>er</sup> décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1<sup>er</sup> décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 25 janvier 2018 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

**A r r ê t e :**

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

**Article 2 :** Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

**Article 3 :** Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,  
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement  
de la Nouvelle-Calédonie,  
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*