

CONVENTION COLLECTIVE EMPLOYES DE MAISON



SOMMAIRE

Convention collective des « EMPLOYES DE MAISON »

Chapitre I - Dispositions diverses

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Objet
Page 1	Article 3 : Durée
Page 1	Article 4 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 5 : Révision
Page 2	Article 6 : Avenants

Chapitre II - Embauchage - Licenciement

Page 3	Article 7 : Déclaration
Page 3	Article 8 : Lettre d'engagement
Page 3	Article 9 : Durée de l'essai
Page 4	Article 10 : Visite médicale

Chapitre III - Durée du travail

Page 5	Article 11 : Durée du travail
Page 5	Article 12 : Heures supplémentaires
Page 6	Article 13 : Jours fériés chômés
Page 6	Article 14 : Repos hebdomadaire

Chapitre IV - Classifications

Page 7	Article 15 : Classifications
--------	------------------------------

Chapitre V - Rémunération

Page 8	Article 16 : Salaires minimums conventionnels
Page 9	Article 17 : Abattement d'âge
Page 9	Article 18 : Prime d'ancienneté
Page 10	Article 19 : Bulletin de paie - Paiement du salaire
Page 10	Article 20 : Avantages en nature
Page 10	Article 20 bis : Indemnité de transport
Page 11	Article 21
Page 11	Article 22 : Maladie et accident

Chapitre VI - Congés payés - Absences

Page 13	Article 23 : Congés payés -Autorisation d'absence
Page 13	Article 24 : Absence non justifiée



Chapitre VII - Rupture du contrat de travail

Page 13 Article 25 : Préavis
Page 13 Article 26 : Certificat de travail

Chapitre VIII - Dispositions diverses

Page 14 Article 27 : Avantages acquis
Page 14 Article 28 : Dépôt - Signature - Extension

ANNEXE 1

Page 15 Schéma de contrat de travail à durée indéterminée proposé en référence à l'article 8 de l'accord professionnel des employés de maison

ANNEXE 2

Page 16 Schéma de certificat de travail

Récapitulatif : Avenants et arrêtés



ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL « DES EMPLOYES DE MAISON »

CHAPITRE I - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Champ d'application

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

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

Article 2 : Objet

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

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

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

Article 3 : Durée

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

Article 4 : Dénonciation partielle ou totale

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Révision

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

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

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

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

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

Article 6 : Avenants

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

CHAPITRE II - EMBAUCHAGE - LICENCIEMENT

Article 7 : Déclaration

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

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

Article 8 : Lettre d'engagement

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

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

- L'emploi proposé,
- La classification,
- Le lieu d'emploi,
- La durée du travail,
- Le salaire correspondant,
- Les conditions de la période d'essai lorsqu'une période d'essai est prévue au contrat.

Le recrutement peut être effectué à temps complet ou partiel :

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

Article 9 : Durée de l'essai

Modifié par avenant n°19 du 3 juillet 2009 ([Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC](#))

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

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

La période d'essai ne peut excéder :

- **Pour un contrat de travail à durée déterminée :**

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

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

- **Pour un contrat de travail à durée indéterminée :**

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

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

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

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

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

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

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

Ex 1: CDD de 2 mois puis CDI

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

Ex 2: CDD de 15 jours puis CDI

La durée maximum de l'essai prévue par la convention est d'un mois renouvelable une fois, donc 2 mois. La durée maxima de l'essai prévue au contrat de travail est de 2 mois - 15 jours = 1 mois et 15 jours.

Ex 3 : CDD d'un mois puis CDI

La durée maximum de l'essai prévue par la convention est d'un mois renouvelable une fois, donc 2 mois. La durée maxima de l'essai prévue au contrat de travail est de 2 mois - 1 mois = 1 mois.

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

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

Article 10 : Visite médicale

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

CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL

Article 11 : Durée du travail

Modifié par avenant n°19 du 3 juillet 2009 ([Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC](#))

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

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

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

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

Rappel :

- Durée maxima :

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

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

- Amplitude :

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

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

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

Article 12 : Heures supplémentaires

Modifié par avenant n°19 du 3 juillet 2009 ([Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC](#))

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

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

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

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

Ces majorations ne se cumulent en aucun cas.

Article 13 : Jours fériés chômés

Modifié par avenant n°19 du 3 juillet 2009 (Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC)

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

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

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

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

Le chômage éventuel des jours fériés n'emporte pas de réduction de rémunération des salaires mensuels lorsque les salariés justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté chez le même employeur.

Seule la rémunération correspondant aux heures supplémentaires que le salarié aurait dû être amené exceptionnellement à effectuer le jour chômé ne sera pas due.

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

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

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

- 50% pour les jours fériés autres que le 1^{er} mai
- 150% pour le 1^{er} mai

Article 14 : Repos hebdomadaire

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

CHAPITRE IV- CLASSIFICATIONS

Article 15 : Classifications

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

1^{ère} catégorie :

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

2^{ème} catégorie :

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

3^{ème} catégorie :

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

4^{ème} catégorie :

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

5^{ème} catégorie :

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

6^{ème} catégorie :

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

CHAPITRE V - REMUNERATION

Article 16 : Salaires minimums conventionnels

Modifié par avenant n°27 du 05/12/2019 (Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC)

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

A. Employés de maison permanents

1. Salaires minimums de base mensuels :

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

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

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

2. Mensualisation – taux horaire :

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

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

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

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

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

B - Employés à temps partiel ou occasionnels :

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

2. Travailleurs à temps partiel :

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

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

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

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

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

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

C - Révision des salaires minimum de base

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

Article 17 : Abattement d'âge

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

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

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

Article 18 : Prime d'ancienneté

[Modifié par avenant n°19 du 3 juillet 2009 \(Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC\)](#)

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

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

- 2% après 2 ans d'ancienneté
- 1% en supplément par an jusqu'à 15%

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

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

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

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

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

Article 19 : Bulletin de paie - Paiement du salaire

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

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

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

Article 20 : Avantages en nature

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

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

Cette contrevaletur est fixée comme suit :

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

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

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

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

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

Article 20 bis : Indemnité de transport

[Article créé par avenant n°24 du 5 décembre 2016 modifié par l'avenant n°27 du 5 décembre 2019 \(Avenant disponible sur le site du MEDEF-NC\)](#)

Les employés percevront une indemnité de transport d'un montant de **27 F CFP** qui vient s'ajouter au taux horaire brut conventionnel.

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

Article 21 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 22 : Maladie et accident

[Modifié par avenant n°19 du 3 juillet 2009 \(Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC\)](#)

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

2 - Maladie et accident non professionnels :

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

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

Les employés de maison bénéficieront des dispositions suivantes :

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

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

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

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

En conséquence, le salarié devra :

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

Dans ce cas l'employeur :

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

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

Délai de carence :

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

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

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

CHAPITRE VI - CONGES PAYES - ABSENCES

Article 23 : Congés payés - Autorisation d'absence

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

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

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

Article 24 : Absence non justifiée

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

CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 : Préavis

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

Article 26 : Certificat de travail

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

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27 : Avantages acquis

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

Article 28 : Dépôt - Signature - Extension

Modifié par avenant n°19 du 3 juillet 2009 ([Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC](#))

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

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

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

Fait à Nouméa, le 31 juillet 1985

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Artisans et Entreprises de NC

Représentants des salariés :

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

Pour le Chef du Service de l'Inspection du Travail :

ANNEXE 1

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

Entre :

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

Et :

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

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée.

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

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

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

Date d'entrée

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

Lieu (ou lieux) de travail

Nature de l'emploi

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

Classification

Horaire hebdomadaire

Répartition horaire

Rémunération :

- > Salaire horaire
- > Salaire mensuel

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

Prestations en nature

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

Congés payés (délais de prévenance à préciser)

Clauses particulières

Fait en double exemplaire

A, le

Signature de l'employeur :

Signature de l'employé :

Schéma de certificat de travail

Nom de l'Employeur

Adresse

M. (*Nom et prénoms*)

résidant à (*adresse*).....

a occupé l'emploi de

relevant de laCatégorie,

du au

Fait à Nouméa, le

Signature de l'Employeur

Arrêté n° 1510 du 6 décembre 1985 portant extension de l'accord professionnel des employés de maison

Le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République,

Vu la loi n° 84-821 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la loi n° 85-892 du 23 août 1985 sur l'évolution de la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'ordonnance n° 85-992 du 20 septembre 1985 relative à l'organisation et au fonctionnement des régions en Nouvelle-Calédonie et Dépendances et portant adaptation du statut du Territoire,

A r r ê t e

Art. 1^{er} - Les dispositions de l'Accord professionnel des employés de maison, conclu en commission mixte paritaire le 31 juillet 1985, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2 - Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3 - Le chef du Service de l'Inspection du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

P. le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation

Le Préfet en mission

Hubert BLANC

AVENANTS INCLUS (CQP ET AUTRES)

A LA CONVENTION COLLECTIVE « EMPLOYES DE MAISON »

- Avenant n°24
Création d'une indemnité de Transport - signé le 05/12/2016
Extension de l'avenant par arrêté n° 2017-175/GNC du 17/01/2017.

**CONVENTION COLLECTIVE
EMPLOYES DE MAISON**

AVENANT salarial N° 24 à l'Accord Professionnel de la branche « EMPLOYES DE MAISON »

Article 1 : Les parties conviennent de ne pas revaloriser les salaires conventionnels pour l'année 2017.

Article 2 : Création d'une indemnité de transport.

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

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

2017				
		Indemnité transport	Taux horaire réel à payer	
Catég. I :	909	20	929	157001
Catég. II :	913	20	933	157677
Catég. III :	916	20	936	158184
Catég. IV :	922	20	942	159198
Catég. V :	932	20	952	160888
Catég. VI :	986	20	1006	170014

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

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

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

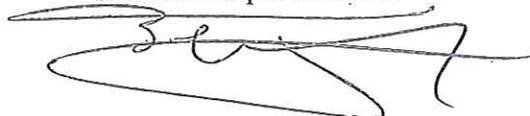
Article 3 : Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 5 décembre 2016
Suivent les signataires :

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

UPA

Monsieur Jacques BEYNEY



AD

FT
AG
R

MEDEF-NC

CGPME

Madame Aurélie GALLIOT



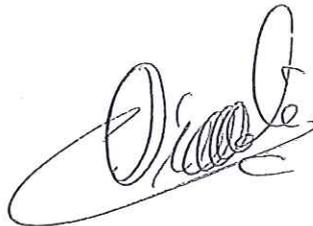
ORGANISATIONS DES SALARIES

U.S.O.E.N.C

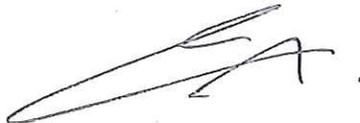
U.S.T.K.E

COGETRA

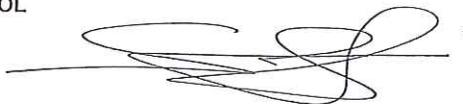
Monsieur Ollivier ICARDI



CSTC-FO
Monsieur TRUJILLO Firmin



UT-CFE/CGC
Madame Evelyne SERIEYSSOL



CSTNC

Pour la Direction du Travail et de l'Emploi

Carole SADIMOEN



Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 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° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-2407/GNC du 10 novembre 2015 portant création d'une certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie : Diplôme d'Agent de sécurité privée qualifié – ASPQ ;

Considérant la demande d'habilitation de Formasure NC à préparer au diplôme d'agent de sécurité privée qualifié, en date du 8 septembre 2016,

Arrête :

Article 1^{er} : L'organisme de formation Formasure NC est habilité à préparer au diplôme de la Nouvelle-Calédonie d'agent de sécurité privée qualifié et à organiser trois (3) sessions de formation de 12 stagiaires maximum chacune, sur un volume horaire de 140 heures en centre de formation.

L'habilitation est accordée jusqu'au 13 juillet 2017.

Article 2 : Cette habilitation autorise l'organisme Formasure NC à organiser les formations et, le cas échéant, sous l'autorité de la direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie, les sessions d'examen permettant la délivrance du diplôme de la Nouvelle-Calédonie d'agent de sécurité privée qualifié.

Article 3 : Toute modification d'un des paramètres déclarés dans la demande d'habilitation (formateur(s), durée et contenu de la formation...) doit faire l'objet d'une information écrite adressée à la direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie, agissant en qualité d'autorité certificatrice, qui modifiera, si nécessaire, le présent arrêté.

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*

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

Arrêté n° 2017-175/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 5 décembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison »

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° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 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° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 22 décembre 2016 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9355 du 22 décembre 2016,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 24 à l'accord professionnel de la branche « employés de maison » signé le 5 décembre 2016, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

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

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République 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*

ACCORD PROFESSIONNEL
DE LA BRANCHE
« EMPLOYES DE MAISON »

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

Mise à jour du document : Août 2024

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE MAISON

Signé le 31 juillet 1985 - Etendu par arrêté 1510 du 6 décembre 1985 (JONC 6394 du 24.12.1985)

Nature	Date de signature	Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Accord <i>Extension</i>	31.07.1985	Arrêté n°1510 du 6.12.1985 JONC n°6394 du 24.12.1985	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.07.1985 57 000 F 60 500 F 66 000 F 71 000 F 77 000 F 83 000 F
Avenant n°1 <i>Extension</i>	24.06.1986	Arrêté n°441 du 17.02.1987 JONC n°6468 du 03.03.1987	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.07.1986 58 700 F 62 300 F 68 000 F 73 100 F 79 300 F 85 500 F
Avenant n°2 <i>Extension</i>	26.06.1987	Arrêté n°3153 du 6.11.1987 JONC n°6517 du 17.11.1987	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.07.1987 59 500 F 63 000 F 68 700 F 73 800 F 80 000 F 86 000 F
Avenant n°3 <i>Extension</i>	14.01.1988	Arrêté 1980 du 17 août 1988 JONC 6578 du 30.08.1988	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.02.1988 61 284 F 64 890 F 70 760 F 76 013 F 82 399 F 88 580 F
Suite à une erreur de numérotation de l'avenant dans l'arrêté d'extension de l'avenant n° 3, il n'y pas d'avenant n° 4				
Avenant n°5 <i>Extension</i>	15.12.1988	Arrêté 376 du 17 février 1989 JONC du 07.03.1989	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.03.1989 63 122 F 66 835 F 72 529 F 77 913 F 84 458 F 90 794 F
Avenant n°6 <i>Extension</i>	24.07.1990	Arrêté 135-T du 10 janvier 1990 JONC du 05.02.1991	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie 1ère catégorie 2ème catégorie	01.08.1990 64 700 F 68 506 F 73 980 F 79 471 F 86 147 F 92 610 F 65 509 F 69 362 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE MAISON

Signé le 31 juillet 1985 - Etendu par arrêté 1510 du 6 décembre 1985 (JONC 6394 du 24.12.1985)

Nature	Date de signature	Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
<i>Suite</i>	Avenant n° 6 du 24.07.1990		Fixation des rémunérations 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.1991 74 535 F 80 067 F 86 793 F 93 305 F
Avenant n°7 <i>Extension</i>	04.09.1992	Arrêté n°5109-T du 12.10.1992 JONC du 27.10.1992	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.09.1992 70 000 F 73 000 F 77 000 F 82 500 F 89 500 F 96 000 F
Avenant n°8 <i>Extension</i>	30.07.1993	Arrêté n°3649-T du 15.09.1993 JONC du 05.10.1993	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.08.1993 73 000 F 75 500 F 79 000 F 85 000 F 92 000 F 98 000 F
Avenant n°9 <i>Extension</i>	24.01.1995	Arrêté n°717-T du 13.02.1995 JONC du 28.02.1995	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.1995 75 000 F 77 600 F 80 975 F 87 125 F 94 300 F 100 450 F
Avenant n°10 <i>Extension</i>	03.01.1996	Arrêté n°569-T du 9.02.1996 JONC du 20.02.1996	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.1996 76 388 F 78 754 F 82 134 F 88 387 F 95 654 F 101 907 F
Avenant n°11 <i>Extension</i>	16.01.1997	Arrêté n°1199-T du 10.03.1997 JONC n°7208 du 25.03.1997	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.1997 78 078 F 80 444 F 83 824 F 90 077 F 97 513 F 103 935 F
Avenant n°12 <i>Extension</i>	14.04.1998	Arrêté n°2729-T du 3.06.1998 JONC n°7303 du 16.06.1998	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.04.1998 79 599 F 81 965 F 85 007 F 91 429 F 98 865 F 105 456 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE MAISON

Signé le 31 juillet 1985 - Etendu par arrêté 1510 du 6 décembre 1985 (JONC 6394 du 24.12.1985)

Nature	Date de signature	Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°13 <i>Extension</i>	24.02.1999	Arrêté n°1959-T du 9.04.1999 JONC n°7371 du 27.04.1999	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.03.1999 80 444 F 82 810 F 85 852 F 92 105 F 99 710 F 106 301 F
Avenant n°14 <i>Extension</i>	25.05.2005	Arrêté n°2005-2281/GNC du 08.09.2005 JONC n°7891 du 13.09.2005	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.07.2005 110 019 F 112 385 F 115 427 F 121 680 F 129 285 F 135 876 F
Avenant n°15 <i>Extension</i>	06.03.2006	Arrêté n°2006-2101/GNC du 01.06.2006 JONC n°7956 du 06.06.2006	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.04.2006 115 089 F 116 610 F 119 652 F 125 060 F 132 665 F 139 425 F
Avenant n°16 <i>Extension</i>	23.02.2007	Arrêté n°2007-3079/GNC du 28.06.2007 JONC n°7956 du 06.06.2006	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.03.2007 120 500 F 121 500 F 122 500 F 127 000 F 135 000 F 142 000 F
Avenant n°17 <i>Extension</i>	18.12.2007	Arrêté n°2008-507/GNC du 29.01.2008 JONC n°8161 du 05.02.2008	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.2008 123 032 F 123 877 F 124 891 F 129 285 F 137 397 F 144 495 F
Avenant n°18 <i>Extension</i>	07.05.2009	Arrêté n°2009-3047/GNC du 07.07.2009 JONC n°8346 du 16.07.2009	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.07.2009 126 074 F 127 088 F 128 102 F 132 496 F 140 777 F 148 044 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE MAISON

Signé le 31 juillet 1985 - Etendu par arrêté 1510 du 6 décembre 1985 (JONC 6394 du 24.12.1985)

Nature	Date de signature	Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°19 <i>Extension</i>	03.07.2009	Arrêté n°2009-4143/GNC du 15.09.2009 JONC n°8371 du 24.09.2009	Avenant modifiant les articles : 9, 11, 12, 13, 16 A-2, 18, 22, 22-2	25.04.2010
Avenant n°20 <i>Extension</i>	01.03.2010	Arrêté 2010-1773/GNC du 20.04.2010 JONC n° 8471 du 29 avril 2010	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.04.2010 132 496 F 133 510 F 134 524 F 139 256 F 147 875 F 155 480 F
Avenant n°21 <i>Extension</i>	04.02.2011	Arrêté n°2011-833/GNC du 19.04.2011 JONC n°8639 du 28.04.2011	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.02.2011 140 101 F 141 115 F 142 805 F 145 340 F 152 100 F 162 240 F
Avenant n°22 <i>Extension</i>	29.11.2012	Arrêté n°2013-971/GNC du 16.04.2013 JONC n°8899 du 25.04.2013	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.2013 152 100 F 152 776 F 153 283 F 154 297 F 155 987 F 164 944 F
Avenant n°23 <i>Extension</i>	16.12.2014	Arrêté n°2015-229/GNC du 24.02.2015 JONC n°9131 du 5.03.2015	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.2015 153 621 F 154 297 F 154 804 F 155 818 F 157 508 F 166 634 F
Avenant n°24 <i>Extension</i>	05.12.2016	Arrêté n°2017-175/GNC du 17.01.2017	Fixation des rémunérations Pas de revalorisation Création d'un article 20bis : Indemnité de transport	01.01.2017 20 F
Avenant n°25 <i>Extension</i>	07.11.2017	Arrêté n°2018-233/GNC du 26.01.2018	Fixation des rémunérations 1ère catégorie 2ème catégorie 3ème catégorie 4ème catégorie 5ème catégorie 6ème catégorie	01.01.2018 155 818 F 156 156 F 156 494 F 156 832 F 157 677 F 166 634 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE MAISON

Signé le 31 juillet 1985 - Etendu par arrêté 1510 du 6 décembre 1985 (JONC 6394 du 24.12.1985)

Nature	Date de signature	Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°26 <i>Extension</i>	20.11.2018	Arrêté n° 2019-103/GNC Du 15.01.2019	Fixation des rémunérations 1 ^{ère} catégorie 2 ^{ème} catégorie 3 ^{ème} catégorie 4 ^{ème} catégorie 5 ^{ème} catégorie 6 ^{ème} catégorie	01.01.2019 156 832 F 157 170 F 157 508 F 157 677 F 158 184 F 166 972 F
Avenant n°27 <i>Extension</i>	05.12.2019	Arrêté n° 2020-169/GNC Du 04.02.2020	Fixation des rémunérations 1 ^{ère} catégorie 2 ^{ème} catégorie 3 ^{ème} catégorie 4 ^{ème} catégorie 5 ^{ème} catégorie 6 ^{ème} catégorie	01.01.2020 161 395 F 161 733 F 162 071 F 162 240 F 162 747 F 171 535 F
Avenant n°28 <i>Extension</i>	19.11.2020	Arrêté n° 2021-191/GNC Du 26.01.2021	Fixation des rémunérations 1 ^{ère} catégorie 2 ^{ème} catégorie 3 ^{ème} catégorie 4 ^{ème} catégorie 5 ^{ème} catégorie 6 ^{ème} catégorie	01.01.2021 161 902 F 162 240 F 162 578 F 162 747 F 163 254 F 172 042 F
Avenant n°29 <i>Extension</i>	01.12.2021	Arrêté n° 2022-1133/GNC Du 04.05.2022	Fixation des rémunérations 1 ^{ère} catégorie 2 ^{ème} catégorie 3 ^{ème} catégorie 4 ^{ème} catégorie 5 ^{ème} catégorie 6 ^{ème} catégorie	01.01.2022 162 409 F 162 747 F 163 085 F 163 254 F 163 761 F 172 549 F
Avenant n°30 <i>Extension</i>	27.01.2023	Arrêté n° 2023-1491/GNC Du 21.06.2023	Fixation des rémunérations 1 ^{ère} catégorie 2 ^{ème} catégorie 3 ^{ème} catégorie 4 ^{ème} catégorie 5 ^{ème} catégorie 6 ^{ème} catégorie	01.01.2023 166 127 F 166 465 F 167 141 F 167 817 F 168 662 F 172 549 F
Avenant n°31 <i>Extension</i>	05.12.2023	Arrêté n° 2024-655/GNC Du 27.03.2024	Fixation des rémunérations	01.03.2024
Avenant inclus à la présente convention				

Les avenants sont disponibles sur le site internet du MEDEF-NC :

www.medef.nc

<https://www.medef.nc/dossiers/conventions-collectives>

**CONVENTION COLLECTIVE
EMPLOYÉS DE MAISON**

AVENANT salarial n° 31 à l'Accord Professionnel de la branche « EMPLOYÉS DE MAISON »

Article 1 : Conformément aux dispositions des articles 16 et 20 bis de l'accord professionnel de travail des « Employés de maison » signé le 31 juillet 1985, les parties signataires ont convenu des barèmes minimaux précédents aux montants suivants à compter du 1^{er} mars 2024 :

Catégories	A compter du 1 ^{er} mars 2024				
	Taux horaire hors indemnité transport	Salaire mensuel en XPF	Indemnité transport * revalorisée en XPF	Taux horaire réel à payer en XPF	Salaire mensuel réel à payer en XPF
1 ^{ère}	971	164 099	31	1002	169 338
2 ^{ème}	973	164 437	31	1004	169 676
3 ^{ème}	977	165 113	31	1008	170 352
4 ^{ème}	980	165 620	31	1011	170 859
5 ^{ème}	983	166 127	31	1014	171 366
6 ^{ème}	990	167 310	31	1021	172 549

* Indemnité de transport créée par l'avenant n°24 du 5 décembre 2016 insérant un article 20 bis

Article 2 : Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 05 décembre 2023

Suivent les signataires :

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

MEDEF-NC



CPME- NC



ORGANISATIONS DES SALARIÉS

UT CFE-CGC NC

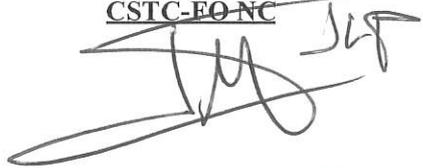


USOENC

USTKE



CSTC-EO NC



DTEFP



COGETRA NC



Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2022-20876/GNC-Pr du 15 décembre 2022 constatant la fin de fonctions de M. Joseph Manauté et la prise de fonctions de M. Jérémie Katidjo-Monnier en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis administratif publié le 30 janvier 2024 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis de la commission consultative du travail en date du 7 mars 2024,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 54 à l'accord professionnel de la branche « Commerce et divers » signé le 27 novembre 2023 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : 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,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle, de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de
la mise en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

En l'absence de M. Christopher Gyges,
*La vice-présidente du gouvernement
chargée de l'enseignement, du suivi
des questions relatives à l'enseignement
supérieur, de l'égalité des chances,
de la santé scolaire, de la famille, de l'égalité
des genres, de la lutte contre les violences
conjugales et de la cause du bien-être animal,*
ISABELLE CHAMPMOREAU

Arrêté n° 2024-655/GNC du 27 mars 2024 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 31 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison »

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° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 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° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2022-20876/GNC-Pr du 15 décembre 2022 constatant la fin de fonctions de M. Joseph Manauté et la prise de fonctions de M. Jérémie Katidjo-Monnier en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis administratif publié le 23 janvier 2024 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis de la commission consultative du travail en date du 7 mars 2024,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 31 à l'accord professionnel de la branche « Employés de maison » signé le 5 décembre 2023 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : 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,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle, de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de
la mise en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

En l'absence de M. Christopher Gyges,
*La vice-présidente du gouvernement
chargée de l'enseignement, du suivi
des questions relatives à l'enseignement
supérieur, de l'égalité des chances,
de la santé scolaire, de la famille, de l'égalité
des genres, de la lutte contre les violences
conjugales et de la cause du bien-être animal,*
ISABELLE CHAMPMOREAU

Arrêté n° 2024-659/GNC du 27 mars 2024 modifiant la désignation des représentants de la Nouvelle-Calédonie dans divers secteurs

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 la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;