
Coiffure

BROCHURE JO 3159

IDCC 2596

Convention collective nationale du 10 juillet 2006

[Étendue par arr. 3 avr. 2007, JO 17 avr., applicable un jour franc après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de la Coiffure Française ;
Conseil National des Entreprises de Coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;
Fédération Nationale de l'encadrement, du Commerce et des services CFE/CGC ;
Fédération Nationale de la Coiffure Force Ouvrière ;
Fédération CSFV/CFTC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 Application de la convention

Mod. par Avenant n° 30, 27 mai 2013, étendu par arr. 17 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Conseil national des entreprises de coiffure.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC.

1-1 Champ d'application

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises et établissements métropolitains ayant une activité de coiffure, c'est-à-dire effectuant tous travaux sur le cheveu naturel et/ou artificiel sur la personne humaine quelles que soient les modalités d'exercice (salons de coiffure, hors salons de coiffure). Sont exclus les entreprises et établissements dont l'activité principale est la fabrication, la vente et l'importation de postiches ou de perruques. Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

(Avenant n° 30, 27 mai 2013, étendu) La convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes est applicable à l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon)

1-2 Avantages acquis

Les dispositions de la présente Convention ne pourront, au moment où elles s'appliqueront, être la cause d'une réduction des avantages acquis.

Seuls sont considérés comme acquis les avantages consentis librement par l'employeur par le contrat de travail individuel, écrit ou verbal, ou dans le Règlement Intérieur de l'entreprise. Ne font pas partie du contrat de travail et ne sont donc pas considérés comme acquis, les avantages ayant découlé d'une disposition qui s'est imposée aux parties en vertu d'une Loi, d'un texte réglementaire ou d'une convention collective, lorsque l'obligation qui en résulte

vient à disparaître.

Les avantages relatifs aux salaires consentis essentiellement par une convention collective antérieure, une loi ou un texte réglementaire, à l'exclusion d'un contrat individuel ou d'entreprise, sont acquis en somme et non en conditions de rémunération.

Ils s'apprécieront, pour le maintien du même niveau, de la même catégorie ou du même échelon d'emploi, suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié : soit sur la base du salaire brut global versé pendant les douze mois avant précédé la date d'application de la présente convention dans l'entreprise, soit sur la base du salaire brut perçu durant les trois derniers mois écoulés. Si le salaire ainsi calculé est supérieur au minimum conventionnel correspondant au coefficient du salarié, celui-ci devient le salaire garanti au titre des avantages acquis à titre individuel.

1-3 Dialogue social

Le système légal de l'absence d'opposition majoritaire suite à la loi du 4 mai 2004 est retenu comme règle applicable à l'entrée en vigueur des accords conclus dans la branche coiffure.

Pour la détermination du caractère majoritaire, le système légal de majorité en nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives est retenu sur le plan national.

Les signataires décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes, que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2 Commissions

2-1 Commissions de conciliation

2-1-1 Commissions Régionales de conciliation

Il sera constitué pour chaque Région Académique une Commission composée, selon une représentation égale en nombre, de deux membres employeurs et de deux membres salariés au minimum ou bien de quatre membres employeurs et de quatre membres salariés au maximum, adhérents des syndicats affiliés aux organisations signataires ou adhérentes de la présente Convention.

Les Commissions Régionales se réunissent à la requête de la partie la plus diligente, formulée au moins une semaine à l'avance.

Ces Commissions auront à connaître, en vue d'un règlement amiable ou pour avis, de tout conflit collectif ou, facultativement, de différends individuels survenant entre employeurs et salariés, à l'occasion de l'application de toutes les clauses de la présente Convention et, plus généralement, de tout problème posé par leur mise en pratique. L'avis de la Commission doit être motivé et a une valeur consultative entre les parties.

Les avis rendus devront être communiqués à la Commission Nationale de conciliation pour information.

Les Commissions ainsi créées ne constituent pas d'organes de négociation pour la conclusion d'accords spécifiques régionaux.

2-1-2 Commission Nationale de conciliation

Il est institué une Commission Nationale composée au minimum de quatre membres représentants des employeurs et de quatre membres représentants des salariés, appartenant aux organisations signataires ou adhérentes. Chaque collège devra comporter un même nombre de membres.

La Commission Nationale se réunira à la requête de la partie la plus diligente formulée au moins une semaine à l'avance.

La Commission aura à examiner entre autres :

- les conflits collectifs ou, facultativement, les litiges individuels qui n'auront pu être réglés au sein des Commissions Régionales ;
- le règlement des conflits collectifs de travail se situant hors de la compétence des Commissions Régionales ;
- la formation des Commissions Régionales et leur fonctionnement régulier conformément à l'article 2-1-1 ci-dessus.

En accord avec la majorité des membres présents, et en cours de réunion, la Commission Nationale de conciliation peut à tout moment se transformer en Commission Nationale Paritaire d'Interprétation lorsque la conciliation deman-

dée vise l'interprétation de la présente convention collective.

2-2 Commission Nationale Paritaire d'Interprétation

(Article annulé et remplacé par Accord 21 mars 2017)

Conformément aux dispositions de l'Article L. 132-17 du Code du travail, il est institué une Commission Nationale Paritaire d'Interprétation dont le but est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

Elle a la même composition que la Commission Nationale de Conciliation instituée à l'article 2-1-2 de la présente Convention.

Le Secrétariat de la Commission Paritaire d'Interprétation est assuré par le Conseil national des Entreprises de Coiffure (CNEC).

C'est au siège de ce Secrétariat que les organisations signataires ou adhérentes représentatives sur le plan national doivent saisir la Commission des litiges relatifs à l'interprétation qu'il convient de donner aux dispositions de la présente convention, à charge pour le Secrétariat de réunir la Commission dans un délai d'un mois.

Les avis délibérés à la majorité des voix par la Commission Paritaire d'Interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la Convention par voie d'avenant, sur décision de la Commission Mixte Nationale.

2-3 Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

En application de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969, il est institué une Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Coiffure.

2-3-1 Composition

Cette Commission est composée de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales de Salariés signataires ou adhérentes présente convention représentatives sur le plan national de la présente convention et d'un même nombre total de représentants patronaux.

2-3-2 Réunion

La Commission se réunira au moins trois fois par an.

2-3-3 Secrétariat

Le Conseil national des Entreprises de Coiffure (CNEC) assumera la charge matérielle du secrétariat et du fonctionnement de la Commission.

2-3-4 Missions

La mission de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Coiffure est celle définie par les Articles 5 et 8 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969. Elle aura donc pour tâche :

- de permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans la profession à partir de statistiques concernant les effectifs de chaque spécialité et leur répartition dans chaque catégorie d'emploi ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, en fonction de la conjoncture économique, du progrès technique et des besoins de la profession ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs Publics et les Organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner, en cas de licenciements généralisés ou collectifs, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- d'assurer les liaisons nécessaires et de faire toutes les démarches auprès des Pouvoirs Publics et des Organismes intéressés, ayant des attributions en matière d'emploi (Agence Nationale pour l'Emploi, A.F.P.A., A.P.E.C., U.N.E.D.I.C., Assedic, etc...).

Un rapport sera établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Article 3

Non-discrimination

L'application de la présente Convention ne peut entraîner aucune discrimination entre les travailleurs, quel que soit leur sexe ou leur âge. La commission prévue à l'article 2-1-2, aura à connaître de tout différend pouvant naître à ce sujet.

Pour toute mesure concernant le personnel, et notamment pour arrêter une décision d'embauchage, de promotion ou de licenciement, pour prendre des mesures de discipline, pour conduire et répartir le travail, les employeurs s'interdisent de prendre en considération :

- L'appartenance à un Syndicat ou à un Groupement Professionnel ;
- les options politiques ou religieuses ;
- des critères d'ordre racial ou ethnique ;
- la nationalité ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- la situation de famille.

Dans les établissements d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur devra rappeler les dispositions légales applicables en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, ainsi que les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 4

Liberté syndicale

4-1

Principe de liberté syndicale

Le droit syndical s'exerce dans le cadre de la Constitution du 4 octobre 1958 et des articles L. 412-1 et suivants du code du travail. Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour le personnel de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition ainsi que la pleine liberté pour les Syndicats de poursuivre leurs buts.

4-2

Droit syndical dans l'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises conformément aux dispositions des articles L. 412-1 et suivants du Code du travail.

4-3

Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale et à l'éducation ouvrière, les salariés et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ont droit, sur leur demande et conformément aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail, à un congé non rémunéré (il sera rémunéré dans les entreprises d'au moins 10 salariés) de douze jours ouvrables par an, sous réserve que cette absence ne perturbe pas l'organisation du travail et la bonne marche de l'entreprise. Tout refus éventuel du congé par l'employeur devra être motivé. Ce refus pourra être contesté devant le Conseil des prud'hommes.

Ce congé est porté à une durée de dix-huit jours lorsque le salarié est appelé à exercer des responsabilités syndicales ou à animer des stages.

4-4

Salarié devenant permanent syndical

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration définitive de son mandat syndical, et ce pendant un an, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire avec les avantages s'y rattachant. A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise. Il pourra en outre bénéficier d'une formation de remise à niveau.

4-5

Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui en feront la demande et présenteront les justifications nécessaires, notamment pour :

- a) exercer les fonctions de Conseiller Prud'hommes, d'Assesseur à une Commission de Première Instance du Conten-

tieux de la Sécurité Sociale, d'Administrateur d'un Organisme de Sécurité Sociale ou de Retraite complémentaire, de Membre de Commission instituées par les Codes du Travail et de la Sécurité Sociale, de Conseiller de l'Enseignement Technologique, de membre d'une Chambre des Métiers ;

b) assister aux Assemblées statutaires de leurs Organisations Syndicales (délai de prévenance de huit jours) ;

c) exercer les fonctions de Membre du Jury aux examens professionnels ;

d) prendre part aux réunions de la Commission Mixte Nationale, de la Commission Paritaire Nationale et des Commissions instituées par la présente Convention Collective ;

e) assister aux Assemblées de Délégués et aux Conseils d'Administration de l'Institution Nationale de Retraite de la Coiffure (IRPC) et de l'Institution Nationale de Prévoyance de la Coiffure (INPCA), ainsi qu'à toutes les commissions ou réunions des instances et organismes institués par la présente convention collective.

Les absences ainsi autorisées ne comportent pas pour les intéressés le maintien de leur salaire pendant leur durée, à l'exception des conseillers prud'homaux pour le temps consacré à l'exercice de leur fonction durant leur temps de travail et des cas visés à l'article 4-6 ci-dessous. Toutefois, elles seront considérées comme temps de présence pour le calcul de la durée des congés payés.

4-6

Participation des délégués salariés à des Commissions

4-6-1

Définition

Par délégué salarié, il faut entendre la personne mandatée par son organisation syndicale de salariés et rémunérée par son entreprise.

4-6-2

Nombre de délégués salariés en activité indemnisés

Le nombre de délégués salariés en activité dans une entreprise ou un établissement de coiffure relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure pouvant être indemnisés au sens du présent article est fixé à :

— Un par organisation syndicale de salariés représentative pour participer aux réunions de la Commission Mixte Nationale et de la Commission Paritaire Nationale.

— Un par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente à la Convention Collective Nationale de la Coiffure pour participer aux réunions de la Commission Nationale de Conciliation, de la Commission Régionale de Conciliation, de la Commission Nationale d'Interprétation et de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les représentants permanents des organisations syndicales de salariés ne sont pas visés par le présent article.

4-6-3

Conditions requises des délégués salariés

Les délégués salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail en cours d'exécution dans une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

4-6-4

Modalités du droit d'absence

Les délégués salariés en activité doivent présenter, soit une convocation émanant de la Commission Mixte ou Paritaire, soit une lettre d'accréditation de l'organisation syndicale précisant l'objet, le lieu et l'heure de la réunion, au moins quinze jours à l'avance à leur employeur. Seuls des motifs exceptionnels touchant à l'organisation même de l'entreprise pourront justifier le refus de l'employeur de faire droit à la demande du salarié.

4-6-5

Remboursement de perte de salaire

La rémunération des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter par les employeurs est maintenue par les employeurs sur présentation d'une attestation de présence.

Ils enverront dans les meilleurs délais le montant des salaires maintenus, majoré des charges sociales au secrétariat de la commission pour remboursement.

La durée prise en compte pour le maintien de la rémunération est égale à celle de la réunion, majorée de deux heures si l'entreprise est située en Île-de-France ou du temps nécessaire pour effectuer le trajet «aller-retour» dans les autres cas.

Les heures passées en réunion ainsi que la durée du déplacement qui s'effectue pendant les heures de travail sont assimilées à du temps de travail effectif.

4-6-6

Indemnisation

1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes à la Convention Collective Nationale de la Coiffure sur présentation d'une note de frais à laquelle sont joints les justificatifs de dépenses.

2. Frais de transport

L'indemnisation s'effectue sur la base du tarif forfaitaire SNCF 2^{ème} classe, quel que soit le mode de transport utilisé.

3. Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à deux fois le taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Le remboursement est effectué sur la base d'un repas par délégué salarié, par organisation et par réunion.

4. Justifications

Seuls les délégués salariés en activité qui seront physiquement présents aux séances de travail des commissions visées à l'article 4-6-2 du présent chapitre et qui auront signé la feuille de présence pourront bénéficier de ces indemnisations.

5. Dispositions particulières

Les Commissions régionales de conciliation instituées par l'article 2-1-1 de la convention définiront les règles de maintien de salaire et de remboursement des frais de déplacement des délégués salariés.

4-7

Protection

Les délégués Salariés aux Commissions visés à l'article 4-6-2 de la convention ne pourront pas être licenciés avant que la Commission Régionale de Conciliation pour ses propres membres ou la Commission Nationale de Conciliation pour les membres des Commissions de rang national aient donné leur avis. Pour donner leur avis, les commissions prendront les moyens d'une enquête auprès de l'employeur et du salarié concernés. L'avis de la Commission Régionale de Conciliation ne sera pas demandé lorsque le licenciement envisagé sera soumis à l'autorisation préalable de l'Autorité Administrative compétente, en vertu des Articles L. 436-1 et L. 436-2 du Code du travail.

Bénéficieront de ladite protection, les délégués des syndicats répondant aux conditions fixées aux articles 4-6-1, 4-6-2, et 4-6-5 du présent chapitre ainsi que les délégués des syndicats dans les Commissions Régionales de Conciliation.

En cas de changement du délégué d'un syndicat, bénéficie seul de ladite protection celui qui a présenté en dernier lieu l'attestation prévue à l'article 4-6-5 à compter de la date de la première réunion à laquelle il participe, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles 4-6-1 et 4-6-2 du chapitre I.

Article 5

Délégués du personnel - Comité d'entreprise - CHSCT

5-1

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, devront être élus des Délégués du Personnel, titulaires et suppléants. Les Délégués sont élus conformément aux articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

5-2

Comité d'entreprise et délégation unique

Dans chaque établissement occupant au moins cinquante salariés, devra être élu un Comité d'entreprise conformément aux articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Les activités sociales et culturelles du Comité d'entreprise pourront être financées selon les modalités fixées par l'article L. 432-9 du code du travail.

Ces dispositions ne s'opposent pas à la création d'une délégation unique du personnel dans les cas prévus par la loi.

5-3 CHSCT

Dans chaque établissement occupant au moins cinquante salariés, devra être constitué un Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément aux articles L. 236-1 et suivants du code du travail.

Article 6 Conditions de travail des jeunes et des femmes

6-1 Jeunes de moins de 18 ans

La réglementation du travail concernant les jeunes de moins de dix-huit ans s'effectuera dans la profession conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les jeunes de moins de dix-huit ans sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-13 du code du travail, en vertu desquelles ils ne peuvent être occupés plus de huit heures par jour et 35 heures par semaine. À titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail et après avis conforme du médecin du travail. La coupure pour repas du midi fixée à l'article 8-1-7 de la présente convention est portée à une heure pour les jeunes de moins de dix-huit ans. Il devra, pour ces derniers, être donné collectivement. Les jeunes de moins de dix-huit ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

6-2 Femmes

La réglementation du travail concernant les femmes s'effectuera dans la profession conformément aux dispositions légales et réglementaires.

6-2-1 Femmes en état de grossesse

Les femmes en état de grossesse déclarée au sens de l'article L. 122-25-2 du code du travail bénéficieront, sans changement de rémunération, d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence.

6-2-2 Rentrée scolaire

Les femmes ayant des enfants scolarisés de treize ans au plus disposeront d'une autorisation d'absence de trois heures, sans réduction de la rémunération, le jour de la rentrée scolaire (ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées échelonnées de plusieurs enfants).

Article 7 Recrutement, embauche et rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 14, 18 mars 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 38, 21 janv. 2016, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 25 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA.

Avenant n° 39, 15 juin 2016, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

7-1 Recrutement

7-1-1 Essai professionnel

L'embauche peut être précédée d'un essai professionnel qui consiste en une épreuve permettant à l'employeur de vérifier la qualification du postulant et son aptitude à occuper le poste demandé. Sa durée ne peut dépasser une journée et fera l'objet d'une indemnité forfaitaire de déplacement basée sur sept fois le taux horaire minimum garanti du poste à pourvoir.

Lorsque l'employeur refuse le candidat présenté sur sa demande par un bureau de placement, il lui devra à titre d'indemnité de déplacement une somme égale à deux heures de travail sur la base du SMIC.

7-1-2 Embauche de salariés sous CDD ou de salariés intérimaires

a) Salariés sous CDD

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il peut être conclu dans les cas prévus par la Loi.

Tout contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement comporter les clauses prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail et rappelées, notamment, à l'article 7-2-2 de la présente convention.

b) Salariés intérimaires

L'embauche d'un salarié intérimaire s'effectue selon les dispositions prévues aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail. Il est notamment rappelé qu'aucun contrat n'est conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

7-2 Contrat de travail

L'embauche donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires, l'un remis au salarié, l'autre conservé par l'employeur. Ils doivent être signés par les deux parties.

7-2-1 Clauses obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée doit contenir au minimum les informations suivantes :

- l'identité des parties ;
- la nature du contrat de travail ;
- le lieu de travail ;
- la date d'engagement ;
- la qualification et la classification du salarié ;
- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la période d'essai, le cas échéant ;
- la durée des congés payés ou le mode d'acquisition des droits à congés payés.
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

7-2-2 Clauses obligatoires du contrat de travail à durée déterminée

Outre les clauses prévues à l'article 7-2-1, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter les clauses prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail, sous réserve des clauses instituées ultérieurement par les dispositions légales ou réglementaires, à savoir :

- le motif temporaire du recours tel que prévu par la loi ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé (le cas échéant) ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;

-
- la durée de la période d'essai prévue, le cas échéant ;
 - le montant de la rémunération, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
 - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

7-2-3

Clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel

(Article annulé et remplacé par Avenant n° 38 du 21 janvier 2016)

7-2-4

Clause de non-concurrence

(Article annulé et remplacé par Avenant n° 39, 15 juin 2016, étendu)

7-3

Période d'essai

(Article annulé et remplacé par Avenant n° 14, 18 mars 2009, étendu)

(Voir Avenant n° 14, 18 mars 2009 relatif à la période d'essai)

7-4

Préavis de rupture

7-4-1

Durée

La durée du préavis pour les salariés visés aux articles 1-1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1-2 (emplois de l'esthétique - cosmétique), 1-3 (emplois non techniques) du Chapitre III de la convention est fixée de la manière suivante :

• Lorsqu'elle résulte d'un licenciement :

- une semaine pendant les six premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
- un mois pour une durée d'ancienneté dans l'entreprise de six mois à deux ans
- deux mois au-dessus de deux années d'ancienneté dans l'entreprise.

• Lorsqu'elle résulte d'une démission :

- une semaine pendant les six premiers mois d'ancienneté dans l'entreprise
- un mois au-delà de six mois d'ancienneté.

La durée du préavis pour les salariés visés à l'article 1-4 (cadres et agents de maîtrise) du Chapitre III de la convention est fixée à trois mois.

L'ancienneté visées ci-dessus s'entend de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, période d'essai comprise.

7-4-2

Formalités

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit la signifier à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le point de départ du préavis est fixé par la date de la première présentation de la lettre recommandée.

La lettre de licenciement doit nécessairement comporter le motif du licenciement.

7-4-3

Faute grave

En cas de faute grave du salarié, le licenciement devra être effectué sans préavis. L'employeur devra le notifier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre de licenciement devra être obligatoirement motivée.

Par ailleurs, lorsque la présence du salarié, du fait de sa faute grave, est incompatible avec la bonne marche de l'entreprise, celui-ci pourra faire l'objet d'une mise à pied conservatoire conformément aux dispositions de l'article L. 122-41 du Code du Travail.

En application des articles L. 122-6 et L. 122-9 du code du travail, le salarié licencié pour faute grave n'a droit à aucun préavis ni à aucune indemnité de licenciement légale ou contractuelle.

7-4-4

Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi deux heures par jour aux heures d'ouverture du bureau de placement s'il en existe un. Dans l'hypothèse d'un licenciement, cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération. Dans l'hypothèse d'une démission, cette absence ne sera pas rému-

née. En cas de désaccord, le choix des heures s'effectuera chaque jour alternativement par l'employeur et le salarié. En cas d'accord entre les parties, les deux heures journalières pourront être bloquées à des horaires fixes. En cas d'accord entre les parties, les heures peuvent être regroupées.

Les salariés à temps partiel bénéficient de ces mêmes conditions, au prorata de leur durée du travail.

7-4-5

Règlement intérieur

Les dispositions relatives au Règlement intérieur sont fixées par les articles L. 122-33 et suivants du Code du travail.

7-5

Rupture du contrat de travail

7-5-1

Indemnité de licenciement

Les salariés visés aux articles 1-1 (emplois techniques et de coiffeurs), 1-2 (emplois de l'esthétique - cosmétique), 1-3 (emplois non techniques) du Chapitre III de la convention bénéficient de l'indemnité légale de licenciement telle que prévue par l'article R. 122-2 du Code du travail.

Les salariés visés à l'article 1-4 (cadres et agents de maîtrise) du Chapitre III de la convention bénéficient (hormis en cas de faute grave, de départ à la retraite) d'une indemnité égale à un quart du mois de salaire par année de présence, avec plafond de six mois, le calcul s'effectuant sur la base du salaire réel moyen de la dernière année de présence. Cette indemnité ne s'ajoute pas à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article R. 122-2 du Code du travail.

Cependant, dans les cas où le montant de l'indemnité légale est plus avantageux que l'indemnité conventionnelle, l'employeur sera tenu d'appliquer le barème de l'indemnité légale.

7-5-2

Indemnité de départ à la retraite

Les salariés visés aux articles 1-1 (emplois techniques et coiffeurs), 1-2 (emplois de l'esthétique cosmétique), 1-3 (emplois non techniques), 1-4 (cadres et agents de maîtrise) du chapitre III de la convention bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

Article 8

Durée du travail

8-1

Durée du travail - Dispositions communes à toutes les entreprises

8-1-1

Temps de travail effectif

La durée du travail se calcule en temps de travail effectif. Il s'agit du temps de travail pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif les interruptions suivantes :

- le temps consacré au trajet, hors mission (domicile/entreprise ou établissement), à l'habillage et déshabillage, sauf tenue imposée par l'employeur ;
- la coupure nécessaire au repas de midi ;
- les périodes de pause intercalaire dans une journée de travail à la condition que le salarié dispose pendant une durée d'au moins 20 minutes de la faculté effective de vaquer librement à des occupations personnelles à l'extérieur du salon ou dans un local aménagé au sein du salon sans relation directe avec la clientèle.

Sont considérés comme temps de travail effectif :

- les déplacements professionnels d'une entreprise ou établissement de coiffure à une autre entreprise ou établissement de coiffure du même groupe selon les directives de l'employeur ;
- les missions et temps de déplacement au domicile de la clientèle selon les directives de l'employeur (exemple : mission de coiffure à domicile).

8-1-2

Répartition hebdomadaire des heures de présence

La durée du travail à temps plein peut être répartie sur quatre jours, quatre jours et demi ou cinq jours maximum.

8-1-3 Durée journalière

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures sauf dispositions spécifiques applicables aux jeunes de moins de 18 ans.

8-1-4 Amplitude journalière

L'amplitude journalière est le nombre d'heures compris entre le commencement et la fin de la journée de travail et incluant les heures consacrées au repos. L'amplitude journalière maximale est fixée à 11 heures.

Dans l'hypothèse où un salarié serait amené à travailler au-delà de 21 heures, cette amplitude serait ramenée à 10 heures.

Toutefois, l'amplitude peut être portée de façon exceptionnelle à 12 heures pour tenir compte des nécessités spécifiques des entreprises et établissements de coiffure et faire face à des circonstances exceptionnelles. Cette dérogation est limitée à deux jours ouvrables consécutifs ou non sur l'année civile pour un même salarié.

8-1-5 Heures supplémentaires - repos compensateur de remplacement

1) Règles générales, majoration

Les heures supplémentaires ont une variable d'ajustement permettant de faire face aux surcroûts ponctuels d'activité. Le recours aux heures supplémentaires doit donc être limité à cet objet. De même les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées par les salariés qu'à la demande de leur employeur.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration en rémunération et aux repos compensateurs obligatoires conformément aux dispositions légales.

Dans l'état actuel des textes, les taux de majoration des heures supplémentaires sont les suivants :

Heures accomplies	Entreprises de 1 à 20 salariés	Entreprises de plus de 20 salariés
De la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heures	10 % jusqu'au 31 décembre 2008	25 %
De la 40 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure	25 %	25 %
À compter de la 44 ^{ème} heure	50 %	50 %

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent que ces dispositions ne puissent excéder les modalités légales et réglementaires actuelles et à venir ; notamment celle concernant le taux de majoration, son application dans le temps ou l'imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, qui dans ce cas se substituerait automatiquement aux présentes dispositions conventionnelles.

Le contingent annuel conventionnel est fixé à 200 heures par année civile et par salarié et à 80 heures en cas de mise en œuvre du système de modulation.

2) Repos compensateur de remplacement

L'employeur peut s'acquitter de tout ou partie des heures supplémentaires et/ou de leur majoration en substituant à leur paiement un repos compensateur dit de remplacement d'une durée équivalente.

Le salarié est tenu informé par l'employeur du nombre d'heures dont le paiement est substitué par un repos compensateur de remplacement au moyen d'un relevé mensuel.

Les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les trois mois qui suivent la date de leur acquisition (deux mois en cas de modulation), à la demande du salarié, en dehors des périodes du 1^{er} juillet au 31 août et du 15 décembre au 1^{er} janvier.

À défaut de cette demande, l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement les repos acquis dans un délai maximum d'un an à compter de leur date d'acquisition.

Les repos non pris à l'expiration de ce délai d'un an seront indemnisés.

Le choix de la date de ce repos compensateur de remplacement est subordonné aux nécessités de service.

En cas d'impossibilité de prise du repos compensateur de remplacement du fait de l'employeur, les heures supplémentaires correspondantes seront payées.

Les heures supplémentaires dont le paiement et la majoration sont remplacés en totalité par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel fixé ci-dessus.

8-1-6 Régime de la journée interrompue

En cas de journée interrompue, notamment par la fermeture de l'entreprise ou l'établissement de coiffure, l'employeur est tenu d'accorder à son personnel un repos intercalaire collectif de deux heures au minimum situé au milieu de la journée de travail.

Néanmoins, les employeurs ont la faculté de supprimer ledit repos collectif tous les jours de la semaine sans autre obligation que de faire figurer cette disposition sur l'horaire de l'établissement, affiché et communiqué à l'inspection du travail ainsi qu'aux délégués syndicaux et/ou représentants du personnel ayant application. Dans cette hypothèse, ils devront se conformer aux dispositions du régime de la journée continue.

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir un repos intercalaire inférieur à deux heures et au moins égal à une heure.

8-1-7 Régime de la journée continue

En cas de journée continue, l'employeur est tenu de donner une coupure pour repas de midi de 30 minutes minimum fixée pour chaque salarié en fonction des travaux à exécuter, mais au plus tôt à partir de 11 heures et au plus tard jusqu'à 15 heures.

Les modalités de prise desdits repos sont déterminées par l'employeur après consultation des salariés.

8-1-8 Horaires individualisés

Les horaires individualisés peuvent être pratiqués dans l'entreprise :

- a) soit conformément au premier alinéa de l'article L. 212-4-1 du Code du travail, sur demande du personnel, sans opposition des Délégués du Personnel ou du Comité d'entreprise et après information de l'inspecteur du travail ;
- b) soit conformément au deuxième alinéa du même article, sur autorisation de l'inspecteur du Travail et après constat de l'accord du personnel, si l'entreprise ne dispose pas d'une représentation du personnel.

Si la pratique des horaires individualisés entraîne des reports d'heures d'une semaine à une autre, au sens du troisième alinéa de l'article L. 212-4-1 du Code du travail, les dispositions suivantes entreront en vigueur, dans le cadre du premier alinéa de l'article D. 212-4-1 du Code du travail :

- a) le report maximal d'heures d'une semaine à une autre semaine est fixé à trois heures ;
- b) le cumul éventuel des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix.

L'employeur devra établir un tableau indiquant pour chaque jour les heures de début et de fin de travail de chaque salarié. Ces tableaux, élargés par chaque salarié et, le cas échéant, par les Délégués du Personnel, datés et signés par l'employeur, devront être communiqués à l'inspecteur du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, avant toute mise en application.

8-1-9 Absences injustifiées

Toute absence du personnel pendant la durée déterminée par l'horaire de l'entreprise (et celui des organismes de formation pour les salariés sous contrats en alternance) constitue une faute dont le renouvellement peut entraîner la prise d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement de l'intéressé ou jusqu'à la demande de résiliation du contrat en alternance, hormis les cas dûment justifiés de maladie, d'accident, de force majeure ou d'accord préalable de l'employeur.

8-2 Modes de réduction du temps de travail

Ces dispositions sont applicables aux seules entreprises ayant réduit de manière effective le temps de travail de leurs salariés en application des Lois du 13 juin 1998 (dite Aubry I) et du 19 janvier 2000 (dite Aubry II).

8-2-1 Réduction quotidienne ou hebdomadaire de la durée du travail

La réduction du temps de travail peut se réaliser par une réduction quotidienne ou hebdomadaire des heures de travail.

8-2-2 Octroi de jours RTT sur une période de quatre semaines

Conformément à l'article L. 212-9, I, du code du travail, la réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi, sur une période de quatre semaines, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au

nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail.

Un calendrier préalablement établi par l'employeur fixe les dates de prises des journées ou demi-journées de repos. Ces dates peuvent être modifiées par l'employeur sous réserve que la modification soit notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

8-2-3

Octroi de jours RTT sur l'année

La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1582 heures.

Conformément à l'article L. 212-9, II, du code du travail, la réduction de la durée du travail peut se réaliser par l'octroi de 25 journées de repos sur l'année.

La prise d'un jour de repos ne saurait entraîner de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Les dates d'octroi de ces journées de repos sont décidées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur, sur l'année civile en cours. Les dates sont fixées et notifiées au salarié au moins deux mois à l'avance. En cas de modification des dates fixées pour la prise de ces jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours calendaires minimum avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Les périodes de plus faibles activités sont à privilégier pour positionner les jours liés à la réduction du temps de travail. Ils doivent être pris par année civile considérée et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sous réserve des dispositions relatives au compte épargne-temps. Les jours non pris dans l'année civile du fait du salarié sont perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatrice.

8-2-4

Modulation du temps de travail

L'horaire servant de base à la modulation est fixé à 35 heures hebdomadaires en moyenne. La durée annuelle conventionnelle de travail est fixée à 1582 heures.

La durée du travail est calculée en moyenne hebdomadaire sur l'année civile. Afin de permettre la prise en compte des variations de fréquentation de la clientèle, les entreprises ou établissements de coiffure peuvent mettre en place une modulation des horaires et de la durée du travail. Cette modulation consiste à faire varier l'horaire et la durée de travail hebdomadaire sur des périodes prédéfinies sur tout ou partie de l'année.

Elle vise à adapter la durée de travail des salariés aux variations prévisibles ou imprévisibles de fréquentation de la clientèle des salons de coiffure. Les heures de travail effectif accomplies au-delà et en deçà de 35 heures par semaine, se compensent arithmétiquement.

La limite hebdomadaire normale en «période haute» ne pourra dépasser 42 heures de travail effectif dans la limite de 12 semaines. Toutefois, cette durée hebdomadaire de 42 heures pourra être portée à 44 heures dans la limite de 4 semaines dans l'année. Sauf accord exprès et exceptionnel de l'employeur, le personnel ne pourra pas utiliser de jours de repos liés à la réduction du temps de travail pendant ces «périodes hautes». La limite hebdomadaire en «période basse» ne pourra descendre en dessous de 16 heures réparties sur 2/3 jours maximum. La durée de ces «périodes basses» ne pourra excéder 4 semaines dans l'année. Les journées entières ou demi-journées de repos d'ARTT liées à la réduction du temps de travail pourront être combinées avec ce système de modulation. Le choix des jours de repos qui seront accordés appartiendra pour partie au salarié et pour partie à l'employeur, en respectant un délai de prévenance minimum de 2 mois. Ces jours devront être pris tout au long de l'année. La modulation peut être mise en œuvre soit pour l'ensemble d'un établissement, soit pour une catégorie identifiée de personnel.

L'employeur, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel s'ils existent, établit et affiche dans l'établissement, au plus tard le premier octobre de chaque année pour l'année suivante, un programme indicatif annuel définissant les «périodes hautes» et les «périodes basses» ainsi que des horaires de travail correspondants à ces périodes. Tout changement décidé par l'employeur concernant ce programme de modulation devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours, sauf cas exceptionnels (maladie, accident, absence injustifiée) ou accord des salariés concernés. En cas de modification collective, celle-ci fera l'objet de la même consultation que ci-avant. Pendant la période de modulation, un document individuel d'information sera annexé au moins une fois par mois au bulletin de paye afin de préciser le décompte intermédiaire des heures de travail effectives accomplies. Dans les 30 jours suivant cette information, le salarié pourra faire connaître ses observations sur la conformité du décompte enregistré par l'employeur.

Lorsque, en cours de période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et/ou des représentants du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de délégué syndical et/ou de représentant du personnel, cette interruption pourra être décidée après information

écrite auprès des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suppression d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible dans les cas où la programmation de la modulation fixée dans l'entreprise ou l'établissement ne peut pas être respectée. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Pour le décompte des heures modulées, toute semaine comportant une période de chômage partiel est considérée comme équivalente à une durée de 35 heures.

Les entreprises mettant en œuvre un système de modulation des horaires de travail pourront lisser la rémunération de leurs salariés. Ceux-ci seront ainsi rémunérés en fonction d'une rémunération mensuelle de base, indépendante du nombre d'heures réellement effectuées, et établie sur la base mensuelle correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation se calcule sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle s'applique pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de mise ou de départ à la retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail réel. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière (ou deux dernières) échéance(s) de paie. Dans le cas contraire, un rappel de salaire sera effectué.

Cependant, le salarié licencié pour motif économique conserve, s'il y a lieu, le supplément de rémunération qu'il aura perçu par rapport à son temps de travail effectif.

8-2-5 Dispositions spécifiques aux cadres

La réduction du temps de travail des salariés cadres peut être mise en œuvre sous forme d'une diminution de leur durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, dans les conditions prévues au présent article.

Cadre soumis à un régime de forfait en jours

Conformément à l'article L. 212-15-3 du Code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en jours, les cadres au sens de la Convention Collective Nationale de la Coiffure, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces cadres, la réduction du temps de travail se traduit par l'attribution de 10 jours ouvrés de repos supplémentaires, par période entière de 12 mois. Ces jours de repos supplémentaires ne se cumulent pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, détermine le nombre de jours travaillés dans l'année. Déduction faite des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés, des jours de congés légaux et conventionnels, et des jours de repos au titre de la réduction d'horaire, ce nombre de jours travaillés ne peut pas excéder, pour un salarié à temps complet, 217 jours dans l'année, pour toute année entière.

Les catégories de personnel concernées par le forfait en jours sont les suivantes :

- Responsable d'établissement de 0 à 9 salariés,
- Responsable d'établissement de 10 à 19 salariés,
- Responsable d'établissement de 20 salariés et plus,
- Animateur de réseau de 2 à 5 établissements,
- Animateur de réseau de 6 à 10 établissements,
- Animateur de réseau de plus de 10 établissements.

Par dérogation à la classification des responsables d'établissements, article 1-4-1 paragraphe d/ alinéa 6 du chapitre III de la présente Convention Collective, le forfait en jours ne pourra concerner que les responsables d'établissements cadres et ce, quel que soit l'effectif.

Les cadres ainsi concernés bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Les jours de repos, attribués au titre de la réduction du temps de travail, sont pris par journée entière ou par demi-journée en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. À cet effet, l'employeur doit établir un décompte annuel du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné.

Les jours dépassant le plafond annuel de 217 jours doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante, au titre de laquelle le plafond est réduit d'autant.

Chaque année, un bilan sera fait avec chaque salarié concerné sur l'organisation de son temps de travail.

Article 9

Repos dominical

Le repos dominical reste la règle de principe conformément à l'article L. 221-5 du code du travail. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Dans ce cas, le travail dominical se fera par appel au volontariat. Les salariés seront prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

Le travail d'un dimanche donnera lieu à une journée de repos compensateur dans les deux semaines civiles suivantes et à une prime exceptionnelle de travail le dimanche égale à 1/24^{ème} du traitement mensuel du salarié.

Article 10

Repos hebdomadaire

Les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche par application de l'article L. 221-5 du Code du travail et d'une journée supplémentaire, attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service.

Néanmoins, tout salarié peut bénéficier à sa demande de deux jours de repos consécutifs une fois par mois. Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent suspendre et différer le deuxième jour de repos hebdomadaire notamment dans les hypothèses suivantes :

- en cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident ;
- en cas de manifestations commerciales locales, opérations exceptionnelles liées à la promotion de l'entreprise ou établissement ;
- à la demande du salarié sous réserve qu'elle soit compatible avec les nécessités de service.

Les avenants départementaux de l'Alsace, de la Corrèze, de la Gironde, de la Haute Marne, du Pas-de-Calais, de Nevers, de l'Ain, de Montceau-les-Mines, de la Saône et Loire fixant au dimanche et lundi es 48 heures de repos consécutives sont privés d'effet.

Article 11

Temps partiel

(Article annulé et remplacé par Avenant n° 38 du 21 janvier 2016)

Article 12

Contrôle de la durée du travail et des prestations à domicile

12-1

Contrôle des heures

L'employeur met en place un système de contrôle et de décompte des heures de travail accomplies.

La durée du travail sera décomptée quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, cahier d'émargement signé par chaque salarié), au début et à la fin de chaque période de travail.

L'employeur mettant en œuvre un système de modulation :

- établit en début de semaine civile une fiche d'horaire hebdomadaire remise à chaque salarié concerné. Au terme de chaque semaine civile le salarié remet ladite fiche en précisant les écarts éventuels entre le planning annoncé et les heures réellement effectuées ;
- annexe au bulletin de paye le récapitulatif hebdomadaire de l'horaire de travail.

En cas de désaccord, l'employeur et le salarié émettent leurs réserves respectives.

12-2

Contrôle des jours de congé RTT

Le contrôle des journées liées à l'aménagement et la réduction du temps de travail s'effectue sur un registre spécial mentionnant la prise des jours de réduction du temps de travail et émargé par chaque salarié. De même, le nombre de jours pris dans le mois ainsi que le cumul correspondant figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

12-3

Contrôle des prestations à domicile

Dans le cas où les prestations de coiffure et d'esthétique sont effectuées hors de l'entreprise, au domicile ou tout lieu d'hébergement du client, une fiche par client en triple exemplaire doit être établie et comporter les mentions suivantes :

1) Identification du client :

- Nom :
- Adresse :

2) Identification de l'entreprise :

- Raison sociale :
- Adresse :
- Numéro de SIRET :
- Numéro de SIREN :

3) Identification du salarié :

- Nom :
- Prénom :

4) Prestations effectuées :

- Date :
- Heure prévue du rendez-vous :
- Heure de départ pour se rendre chez le client :
- Heure d'arrivée du salarié :
- Heure de départ du salarié de chez le client :

5) Mode de paiement :

- Chèque numéro : Montant :
- Espèces : Montant :
- Autres : Montant :

6) Détail du montant de la prestation :

- Montant de la prestation réalisée TTC, service compris :
- Forfait déplacement :
- Total TTC :
- Taux de TVA incluse, soit 19,6 %

Signature du client : Signature du salarié :

La fiche journalière est signée par le client et par le salarié dont un exemplaire est remis au client et à l'employeur, un exemplaire est conservé par le salarié.

Il est de la responsabilité de l'employeur de mettre à la disposition du salarié concerné ladite fiche journalière. À défaut d'enregistrement de l'heure de début et de fin de chaque période de travail auprès de chaque client, le contrat de travail à temps partiel est réputé conclu à temps complet et ouvre droit forfaitairement, sauf cas d'absence pour maladie, maternité ou accident du travail, au salaire horaire conventionnel multiplié par la durée légale mensualisée, et ce nonobstant les dispositions contractuelles liant les parties.

12-4

Conservation des moyens de contrôle

Les supports matériels des moyens d'enregistrement et de contrôle requis par le présent titre seront conservés par l'entreprise au même titre que les bulletins de salaire.

Article 13

Congés payés - Congés pour événements personnels

Mod. par Avenant n° 41, 31 mai 2018, étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 23 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CNEC ;
UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT.

13-1

Congés payés annuels

Tout salarié qui, au cours de l'année de référence (1^{er} juin au 31 mai), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux dispositions ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Le congé principal, d'une durée au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, pourra être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, une des fractions, attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, devant être au minimum de 12 jours ouvrables.

Les jours de congés pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre donnent lieu à l'attribution du ou des jours supplémentaires pour fractionnement, dans les conditions prévues à l'article L. 223-8 du code du travail :

— deux jours ouvrables lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six ;

— un jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est compris entre trois et cinq.

Les jours de congé dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables (5^{ème} semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Lorsque le fractionnement du congé principal résulte d'une demande du salarié, ce dernier perd les jours de congés supplémentaires pour fractionnement. Cette règle est subordonnée à une demande écrite du salarié.

La période de congés s'étend sur toute l'année. L'ordre des départs en congés devra être communiqué aux salariés au minimum deux mois à l'avance. À défaut du respect de ce délai, le refus d'un salarié d'accepter les dates de congés qui lui sont notifiées ne sera pas considéré comme fautif.

Les dates de congés pourront cependant être modifiées, sans respect de ces délais de prévenance, en cas de circonstances exceptionnelles.

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10^{ème} de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler.

13.2

(Avenant n° 41, 31 mai 2018, étendu) - Congés pour évènements familiaux

Les congés pour évènements familiaux sont les suivants :

Évènement familial	Durée du congé
Chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour le même enfant dans le cadre du congé de maternité)	Trois jours
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS par le salarié	Quatre jours
Mariage ou PACS d'un enfant	Un jour
Décès d'un enfant	Cinq jours
Décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	Un jour
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.	Trois jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Deux jours

Ces congés devront être pris au moment des évènements en cause. Ils constituent une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils sont attribués indistinctement sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

13-3 **Congé de paternité**

Les pères salariés bénéficient dans les conditions légales (article L. 122-25-4 du code du travail) d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le salarié doit en avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

À la fin du congé, le salarié retrouve l'emploi initialement occupé.

13-4 **Congé d'adoption**

Le congé d'adoption est ouvert aux salariés auxquels un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption ou qui adoptent dans la légalité un enfant étranger.

Ce congé peut être pris à partir de l'arrivée de l'enfant à son foyer (ou 7 jours calendaires maximum avant cette arrivée). Il peut être pris par le père ou la mère adoptifs ou partagé entre eux.

Si le congé est pris par un seul des deux parents, il est d'une durée de :

- 10 semaines pour les deux premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants au foyer à trois ou plus ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples et quel que soit le nombre d'enfants du foyer.

En cas de partage du congé entre les deux parents salariés, la durée maximale du congé est augmentée de 11 jours (18 en cas d'adoptions multiples). Chaque parent prend alors un congé qui ne peut être fractionné en plus de deux périodes, dont la plus courte doit durer au minimum 11 jours.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur.

À la fin du congé, le salarié retrouve l'emploi initialement occupé, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 14 **Jours fériés**

Tous les salariés bénéficieront de jours fériés chômés sans réduction de leur rémunération mensuelle le 1^{er} mai, le 25 décembre et le 1^{er} janvier.

Sur les 8 jours restant, l'employeur ne pourra faire travailler ses salariés que quatre jours maximum. Toutefois, sur appel au volontariat des salariés et par accord écrit, ce maximum de quatre jours fériés travaillés peut être porté à cinq jours.

L'employeur a la possibilité, en cas de jours fériés travaillés, soit de majorer à 100 % les heures effectuées, soit de compenser ledit jour par une journée de repos compensateur.

Dans le cas d'une rémunération, celle-ci fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Ce système spécifique de rémunération ou de compensation se substitue aux majorations liées au paiement d'heures supplémentaires.

En début d'année, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur établit et affiche un calendrier fixé en accord avec les salariés.

En cas de circonstances exceptionnelles (nécessité de service, absence d'un salarié), les dates pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance d'au moins 5 jours ouvrables.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération, ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

Les jours fériés chômés ne pourront s'imputer sur les jours de repos hebdomadaire du salarié ; sauf si le jour férié coïncide avec le jour de repos habituel du salarié.

Article 15 **Hygiène**

Toutes les conditions concernant l'hygiène du travail dans les salons de coiffure seront réglées par les textes en vigueur ou à intervenir. Il est notamment prescrit la stricte application du titre VI, section 3, du Règlement Sanitaire Départemental type.

Article 16

Tenue de travail

Si l'employeur impose à son personnel le port de tenues particulières, il devra les procurer à ses frais aux membres du personnel et en assurer le nettoyage. Elles demeureront la propriété de l'employeur.

Article 17

Maladie

En cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident, ce dernier devra, sauf cas de force majeure, prévenir son employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise directe de l'arrêt de travail contre reçu. En cas d'hospitalisation, ce délai de 48 heures pourra être prolongé. Si cette absence est supérieure à une durée de quinze jours, le salarié devra, en sus du certificat médical de reprise du travail, être présenté au Centre de Médecine du Travail desservant l'établissement.

Article 18

Compte épargne-temps

Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent mettre en place un compte épargne temps.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner les droits en temps afin d'utiliser ceux-ci de façon différée à l'occasion d'un congé de longue ou moyenne durée, ou d'anticiper un départ en retraite ou préretraite totale ou partielle.

Le compte épargne-temps est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins six mois dans l'entreprise ou établissement de coiffure.

Il peut être alimenté, à la demande du salarié, dans la limite de quatre ans, par les éléments suivants :

- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail dans la limite de la moitié de ces jours au maximum par an ;
- les repos compensateurs de remplacement ;
- et les sommes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement, le cas échéant.

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés non rémunérés d'une durée minimale de deux mois.

La demande du salarié concernant l'utilisation de tout ou partie du compte épargne-temps est présentée par écrit à l'employeur au moins trois mois avant la date d'utilisation envisagée.

L'employeur donne son accord ou motive sa demande de report d'utilisation dans les 30 jours suivant la demande du salarié. À défaut de réponse, la demande est supposée acceptée.

À l'issue du congé, le salarié, sauf «congé de fin de carrière», est réintégré dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à ses droits acquis et non utilisés dans le compte-épargne temps à la date de rupture du contrat de travail.

Article 19

Intéressement - Participation - Épargne

19-1

Intéressement

Un accord d'entreprise d'intéressement pourra être mis en place dans toute entreprise de coiffure selon les modalités prévues aux articles L. 441-1 et suivants du code du travail. Les sommes versées au titre de l'intéressement ne pourront se substituer à aucun des éléments de salaire.

19-2

Participation

Dans toute entreprise de coiffure, employant habituellement 50 salariés et plus, devra être mis en place un accord de participation selon les modalités prévues aux articles L. 442-1 et suivants du code du travail.

19-3

Épargne salariale

Un plan d'épargne entreprise pourra être mis en place par le chef d'entreprise selon les modalités prévues aux articles L. 443-1 et suivants du code du travail.

Chapitre II Formation

Article 1 Apprentissage

Mod. par Avenant n° 28, 2 juill. 2012, étendu par arr. 6 mai 2013, JO 29 mai, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CSFV CFTC.

1-1 Cadre général de l'apprentissage

L'apprentissage dans la Profession est régi par les articles L. 115-1 et suivants du code du travail. L'organisation et la progression de l'enseignement de la coiffure dans les Centres de Formation d'Apprentis de la Coiffure et dans les sections professionnelles des Centres de Formation d'Apprentis seront régies par la Convention-Cadre passée avec le Ministère de l'Éducation Nationale, conformément aux dispositions des articles R. 116-24 et suivants du code du travail.

Le nombre maximum d'apprentis par salon de coiffure est déterminé par l'arrêté ministériel du 10 mars 1992 pris par application de l'article R. 117-1 du code du travail.

Dans les salons de coiffure dont l'exploitant doit engager une personne qualifiée conformément aux dispositions de l'article 3 de la Loi n° 46-1173 du 23 mai 1946, aucun apprenti ne pourra être placé si le contrat de travail conclu avec cette personne qualifiée est un contrat à durée déterminée dont la durée restant à courir est inférieure à celle du contrat d'apprentissage envisagé.

1-2 Durée du travail - Heures de présence des apprentis

Compte tenu de l'engagement de l'employeur visé à l'article L. 117-7 du code du travail de faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités organisés par le CFA, compte tenu également de toute modification éventuelle de la durée de présence de l'apprenti au CFA, toute réduction de la durée légale du travail s'imputera sur l'horaire de présence de l'apprenti dans l'entreprise.

Il est rappelé que l'employeur veillera à ce que son apprenti suive tous les enseignements et toutes les activités pédagogiques organisées par le CFA où il l'aura inscrit.

Lorsque, par dérogation à l'article L. 221-5 du code du travail, un salon de coiffure est autorisé à ouvrir le dimanche, les apprentis sous contrat ne pourront en aucun cas être présents ce jour-là dans le salon de coiffure où ils sont employés. Cette absence, non récupérable, n'entraînera pas de réduction de la rémunération.

Lorsque l'apprenti aura passé une journée entière au CFA, son employeur ne pourra exiger sa présence au salon si les cours se terminent avant la fin de la journée de travail. Lorsqu'un apprenti passera une demi-journée au CFA, il ne pourra être présent au salon de coiffure que pendant la moitié du temps de présence inscrit pour ce jour-là sur l'horaire de l'établissement, si la durée du trajet entre le CFA et le lieu de travail n'excède pas une demi-heure. Dans le cas contraire, le temps de déplacement supplémentaire sera déduit du temps de présence dans l'entreprise.

Lorsque l'apprenti aura cours au CFA le lundi, l'employeur ne pourra pas solliciter les services de l'apprenti le samedi de la semaine précédente.

En vertu des dispositions de l'article L. 212-14 du code du travail, la coupure de repas du midi fixée à l'article 8-1-7 de la présente convention est portée à une heure pour les jeunes de moins de dix-huit ans. Il devra, pour ces derniers, être donné collectivement.

1-3 Rémunération des apprentis

(Avenant n° 28, 2 juill. 2012, étendu)

1 Apprentis niveau V

La rémunération des apprentis suivant une formation de niveau V est celle prévue aux articles D. 6222-26 et

D. 6222-27 du code du travail en fonction de la tranche d'âge considérée et de l'année d'exécution du contrat ; chaque pourcentage du SMIC étant majoré de deux points.

2 Apprentis niveau IV

Quelle que soit la qualité de l'employeur (même employeur, ou employeur différent), la rémunération des apprentis préparant une formation de niveau IV, après avoir obtenu un diplôme de coiffure de niveau V par la voie de l'apprentissage ou après avoir suivi une formation ou un enseignement dans un lycée professionnel de l'Éducation Nationale, sous contrat d'association avec l'État ou purement privé, est définie comme suit :

Âges	Périodes	Taux de rémunération
16-17 ans	1 ^{ère} année	57 % du SMIC
	2 ^{ème} année	67 % du SMIC
18-20 ans	1 ^{ère} année	67 % du SMIC
	2 ^{ème} année	77 % du SMIC
21 ans et plus	1 ^{ère} année Et 2 ^{ème} année	80 % du SMIC

1-4 Durée de l'apprentissage (CAP coiffure)

La durée de l'apprentissage préparant au CAP coiffure est de deux années. Conformément à l'article R. 117-7 du code du travail, elle est réduite d'une année pour les jeunes ayant déjà reçu une formation à temps complet d'un an dans un établissement d'enseignement technologique.

De même, elle peut être réduite d'une année afin de tenir compte de niveau initial de compétence du futur apprenti. Ce niveau pourra être évalué par un bilan établi par le centre de formation d'apprentis, en collaboration avec l'organisation professionnelle.

Article 2 Contrat de professionnalisation

Un accord global relatif aux dispositifs issus de la loi du 4 Mai 2004 a été conclu le 18 mars 2005. Toutefois, les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan annuel de l'accord ont signé un nouveau texte le 13 décembre 2005 qui entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 18 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Les textes précités figureront en annexe de la présente convention collective.

Article 3 Formation continue

Mod. par Avenant 2 juill. 2012, non étendu, applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FFOCO ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

3-1 Cadre général de la formation continue

La formation continue est organisée pour la Profession de la Coiffure dans le cadre des articles L. 900-1 et suivants du code du travail.

3-2 Promotion sociale

La promotion sociale est organisée pour les jeunes travailleurs dans le cadre du titre V, chapitre II, du Code de l'Enseignement Technique.

Les candidats, titulaires du diplôme de Niveau V, doivent justifier de deux ans d'exercice du métier pour se présenter

aux épreuves du brevet professionnel.

Les candidats non titulaires du diplôme de niveau V doivent justifier de cinq ans d'exercice du métier pour se présenter aux épreuves du brevet professionnel. Sont assimilés comme temps d'exercice effectif dans la profession au regard des conditions d'admission aux épreuves du brevet professionnel, les périodes de chômage qui ne peuvent excéder :

- quatre mois pour les candidats titulaires du diplôme de niveau V
- huit mois pour les candidats non titulaires du diplôme de niveau V.

3-3

Absences pour examen

Conformément au 3^{ème} alinéa de l'Article L. 931-1, un congé est accordé au salarié qui en fait la demande pour se présenter aux épreuves d'un examen de l'enseignement technologique de la Coiffure d'État, ou reconnu par l'État. Le salarié doit prévenir son employeur de la ou des dates d'absence dès qu'il aura reçu la convocation aux épreuves. Ce congé constitue une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération et est assimilable à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Les employeurs sont tenus de respecter les obligations mises à leur charge par les textes précités.

3-4

(Annulé par Accord 2 juill. 2012, non étendu) Financement des actions de formation

3-4-1

(Annulé par Accord 2 juill. 2012, non étendu) Organisme collecteur

Les partenaires sociaux de la coiffure décident de désigner en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé celui visé par l'Accord National Multiprofessionnel Paritaire conclu entre la Confédération Nationale de l'Artisanat, des Métiers et des Services (C.N.A.M.S.) et les Confédérations Syndicales de Salariés du 8 décembre 1994.

Le comité technique paritaire de la coiffure de l'organisme paritaire collecteur agréé, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, détermine les orientations et les priorités de formation professionnelle initiale et continue de la profession et en informe les membres du conseil d'administration dudit organisme.

Le conseil de la section des entreprises employant 10 salariés et plus sera chargé de la préparation des mesures, figurant à l'article L. 961-1 et suivants du code du travail et de l'exécution des décisions de gestion de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Un compte rendu de l'activité de l'organisme paritaire collecteur, propre au champ professionnel de la coiffure distinguant les entreprises employant moins de 10 salariés et les entreprises occupant 10 salariés et plus, sera transmis à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle avant le 31 mai de chaque année suivant la clôture de chaque exercice.

3-4-2

(Annulé par Accord 2 juill. 2012, non étendu) Participation des entreprises

Les dispositions inhérentes aux entreprises employant moins de 10 salariés et aux entreprises employant 10 salariés et plus, sont prévues par l'accord national relatif à la formation professionnelle du 18 mars 2005, puis du 13 décembre 2005 qui entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 18 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

3-4-3

Mutualisation des fonds

Conformément aux articles L. 952-2, al. 2, et R. 952-4 du Code du travail, les sommes collectées au titre du plan de formation, peuvent faire l'objet d'une mutualisation, de façon à ce que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement d'actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

3-4-4

Collecte des fonds

La collecte des différentes contributions visées par le président avenant est faite trimestriellement et par avance.

Chapitre III

Emplois et classifications

Article 1

Classifications

(Voir également Avenant n° 20, 21 sept. 2010, étendu et Avenant n° 21, 21 sept. 2010, étendu)

Mod. par Avenant n° 10, 12 déc. 2007, étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars

Mod. par Avenant n° 23, 16 avr. 2012, étendu par arr. 26 oct. 2012, JO 7 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CSFV CFTC.

1-1

Classifications des employés techniques de la coiffure

(§ supprimé par Avenant n° 23, 16 avr. 2012, étendu)

1-1-1

Présentation des définitions d'emplois

(§ supprimé par Avenant n° 23, 16 avr. 2012, étendu)

1-1-2

Méthode de classement du personnel

(§ supprimé par Avenant n° 23, 16 avr. 2012, étendu)

1-1-3

Classifications - Emplois de coiffeur et techniques de la coiffure

(§ supprimé par Avenant n° 23, 16 avr. 2012, étendu)

1-2

Classification des employés de l'esthétique - cosmétique

(§ supprimé par Avenant n° du 12 décembre 2007, étendu)

1-3

Classification des employés non techniques

(§ supprimé par Avenant n° du 12 décembre 2007, étendu)

1-4

Classification des cadres et agents de maîtrise

1-4-1

Classification des personnes qualifiées et des responsables d'établissement

(§ supprimé par Avenant n° 23, 16 avr. 2012, étendu)

1-4-2

Animateur de réseau ou Animateur de points de vente

(§ supprimé par Avenant n° 23, 16 avr. 2012, étendu)

1-4-3

Classification - Agents de maîtrise et cadres administratifs

Définition des emplois	Coefficient
I Agents de maîtrise	
I - Secrétaire de direction	230

Définition des emplois	Coefficient
2 - Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable	240
3 - Attaché de direction	250
4 - Chef de service administratif, dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un service aux attributions délimitées - Directeur commercial d'un établissement comportant de onze à quinze salariés	285
5 - Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants - Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295
6 - Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze salariés	305
II Cadres administratifs	
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330
Positions supérieures	
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent	330 et au-dessus

1-4-4

Classification - Agents de maîtrise et cadres de l'esthétique cosmétique

Définition des emplois	Coefficient
1) Agents de maîtrise	
Catégorie A Directeur ou Directrice du service d'Esthétique Cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de six opérateurs sous des ordres	235
Catégorie B Directeur ou Directrice du service d'Esthétique Cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de douze opérateurs sous ses ordres	290
2) Cadres Directeur ou Directrice du service d'Esthétique Cosmétique d'un salon de coiffure ayant moins de douze opérateurs sous ses ordres	330

Article 2

Primes d'ancienneté

(Pour la revalorisation des primes d'ancienneté voir la rubrique «Salaires»)

Le présent article s'applique à l'ensemble des salariés visés au présent chapitre.

Au titre de l'ancienneté, il sera ajouté au salaire minimum garanti conventionnel ou contractuel une prime d'ancienneté, calculée de la manière suivante :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
À partir de 5 ans	25,00 €
À partir de 7 ans	36,00 €
À partir de 9 ans	47,00 €
À partir de 12 ans	61,00 €
À partir de 15 ans	75,00 €

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye. À défaut, celle-ci sera considérée ne pas avoir été payée.

Lorsque le salaire et les accessoires de salaire nécessitent l'attribution d'un complément calculé de façon à porter la rémunération au salaire minimum de croissance, la prime d'ancienneté doit être ajoutée au salaire minimum de croissance.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif (par rapport à la durée légale du travail) pour les salariés à temps partiel.

L'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.

Chapitre IV

Dispositions diverses

La durée de la présente Convention est indéterminée.

Les parties signataires et adhérentes au sens de l'article L. 132-9, dernier alinéa, du Code du travail pourront à tout moment proposer aux autres partenaires sociaux des modifications à la convention. La partie qui demandera la modification devra faire connaître, en même temps, les motifs de sa demande. Les autres parties seront tenues de lui répondre dans un délai de deux mois à dater de la réception de ladite demande. La demande de modification n'entraînera pas la résiliation de la présente Convention.

La dénonciation pour résiliation de la Convention pourra être demandée par les parties signataires. Celle-ci doit être notifiée, par pli recommandé trois mois au moins à l'avance, aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. La dénonciation pourra porter sur la totalité de la convention ou sur certains de ses articles seulement. Sauf conclusion d'un accord de substitution, la Convention ou les articles dénoncés resteront en vigueur pendant une année, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La présente Convention Collective entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension, date à laquelle elle annulera et remplacera la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 18 Mars 2005.

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction des Relations du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

ANNEXE : FORMATION PROFESSIONNELLE

(V. dans textes complémentaires : Formation professionnelle)

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 3 juillet 2013

[Étendu par arr. 18 déc. 2013, JO 26 déc., applicable à la date de signature]

(Annulé et remplacé par Accord du 28 septembre 2016 et par Accord du 18 novembre 2022)

Mod. par Avenant n° 1, 25 nov. 2013, étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 2, 29 juill. 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la Coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

UNSA FCS

Préambule

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles,
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place du contrat de professionnalisation s'appuyant sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre et certification à finalité professionnelle, une qualification professionnelle sur une liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle dont le pré requis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source d'enrichissement personnel et collectif.

Article 1

Les objectifs et priorités de la formation

Afin de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de

besoin les conversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés, les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation, tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise, que des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation qui relève de l'initiative du salarié.

La définition de ces formations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNEFP de la branche, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche.

Article 2 **Le droit individuel à la formation**

Article 2-1 **Public éligible**

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 5 Décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, les droits acquis au titre du DIF, calculés au prorata de leur temps de travail, ne peuvent en aucun cas excéder 126 heures quel que soit le nombre d'heures au-delà de la durée légale du travail qu'ils pourraient totaliser au titre du cumul d'emplois dans la branche professionnelle de la coiffure. Ce plafond de 126 heures peut être atteint sans limitation de durée.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF calculé prorata temporis, après quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Les périodes de suspension du contrat de travail, n'étant pas considérées comme du temps de travail effectif par le Code du Travail, ne donneront lieu à acquisition du droit individuel à la formation que pour moitié.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette disposition s'applique également pour les salariés embauchés sous contrats à durée déterminée.

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la Loi du 4 Mai 2004, soit à compter du 1^{er} juin 2005. Pour les contrats de travail conclus postérieurement à cette date le DIF prend effet à la date anniversaire du contrat de travail.

Article 2-2 **Modalités de mise en œuvre du DIF**

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 126 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur. Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord formalisé entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par Décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel réalisé par l'employeur et des priorités définies par le présent accord, éventuellement complété par accord d'entreprise.

L'accord doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (dont le lieu), date de début et de fin de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse qui devra être motivée en cas de refus. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation au titre du DIF.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de

formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-13 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du Code du travail.

Article 2-3

Actions de formations prioritaires au titre du DIF

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles : communication, langues étrangères, conseil et vente à la clientèle, management et gestion ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la branche ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- le temps de préparation à la VAE.

Les frais de formation et d'accompagnement, les éventuels frais de transport, de repas ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF visée à l'article 2-2 du présent accord, sont finançables par l'OPCA dont relève la branche conformément aux dispositions légales et réglementaires. À défaut de fonds disponibles, ces frais sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 2-4

Utilisation du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise

Conformément à la loi n° 0273 du 24 novembre 2009 les modalités d'utilisation des droits acquis au titre du DIF sont ainsi définies :

DIF pendant le préavis :

En cas de licenciement autre qu'une faute lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soient consacrées au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis et de l'expérience lorsqu'elle a été demandée par le salarié pendant son préavis. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Portabilité du DIF après cessation du contrat :

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement y compris économique, rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée, rupture anticipée d'un CDD, démission légitime), le salarié peut utiliser ses heures acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit pendant la période de chômage s'il est demandeur d'emploi, soit chez un nouvel employeur.

Cependant lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du DIF portable chez un nouvel employeur, il doit en faire la demande dans un délai maximum de deux ans suivant son embauche. À défaut ses droits seront considérés comme perdus.

Dans le document mentionné à l'article L. 1233-15 du code du travail, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ou de bénéficier de la portabilité de ses droits acquis et non utilisés pour une action de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience chez un nouvel employeur ou s'il est demandeur d'emploi pendant sa période d'indemnisation chômage.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du préavis.

Il est précisé qu'en cas de licenciement pour motif économique l'employeur doit indiquer (article L. 1233-66 du Code de Travail) qu'en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé le salarié a droit au double des droits dont il dispose.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas utilisables.

Article 2-5

Information individualisée sur le DIF

Chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, l'employeur informe, par écrit, chaque salarié ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Également à l'issue de contrat de travail conformément aux dispositions légales en vigueur l'employeur devra mentionner sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant aux heures acquises, ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.

Article 2-6

Portabilité du DIF et financement

En cas de portabilité du DIF chez le nouvel employeur le financement de la formation est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché lorsque l'action de formation relève des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise. S'il est demandeur d'emploi l'intéressé peut suivre une action de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Dans ce cas, le financement de la formation est assuré par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis ses droits.

Article 2-7

Consultation des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article L. 2323-34 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 6321-2 et L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 1143-1 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 6322-42. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 2323-34 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et le cas échéant aux membres de la commission prévue à l'article L. 2323-57 les documents suivants :

- a)** les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33 du code du travail
- b)** le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 du code du travail,
- c)** la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 2323-68,
- d)** les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 6361-5 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle,
- e)** le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :
 - . aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
 - . à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L. 2323-36 et L. 6321-2 du code du travail,

- . aux conditions financières de leur exécution,
- . aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe,

f) les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,

g) le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment,
- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions,
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,
- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi,
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,

h) le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus et la seconde la délibération relative au plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en œuvre du DIF, conformément à l'article D. 2323-7 du code du travail.

L'employeur remettra une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, un état retranscrivant les modalités d'utilisation du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise. Cet état, non nominatif, indiquera notamment si le DIF a été utilisé par le salarié à la date de départ de l'entreprise et le type d'action de formation engagée.

Article 3 **Le plan de formation**

Article 3-1 **L'incitation à la construction d'un programme pluri-annuel de formation**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer chaque année, un programme annuel, voire pluri-annuel de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

Article 3-2 **Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions liées à l'évolution ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 3-3 **Les actions de développement des compétences**

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal, à l'exclusion du dimanche, repos dominical.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de quatre-vingt heures par an et par salarié. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allo-

cation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que, en contrepartie, l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai de 24 mois à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 4

La période de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 4-1

Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités qui pourront être définies par accord de branche,
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés de 45 ans, et justifiant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du Code du Travail, notamment les travailleurs handicapés
- aux salariés bénéficiaires d'un Contrat Unique d'Insertion

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 24 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les formations suivies prioritairement dans le cadre des périodes de professionnalisation seront les suivantes :

- les formations relatives aux techniques de coiffure ;
- les formations relatives à l'accueil, aux services, au diagnostic, à la vente et au conseil de la clientèle ;
- les formations en gestion et management.

La période de professionnalisation se déroule en principe durant le temps de travail. Toutefois, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié, dans le cadre du DIF (cf. article 2 du présent avenant) ;
- de l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié (cf. article 3 du présent avenant).

Tout salarié des publics définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Article 4-2

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Article 4-2-1

Les principes de la mise en œuvre

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des

bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en liaison avec la ou les qualifications recherchées,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles recherchées.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail. Cette possibilité est mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la branche ou une qualification professionnelle dont le pré requis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la branche de la coiffure.

Article 4-2-2

Forfait horaire de prise en charge

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire déterminé par un avenant au présent accord annexé à la CCNC ou à défaut par les textes en vigueur pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

Article 4-2-3

Autres conditions de mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée sur décision du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, ne peut l'être plus de deux fois consécutives. Le salarié concerné serait prioritaire l'année suivante.

- à la décision financière de l'OPCA dont relève la branche de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément aux modalités élaborées par l'OPCA dont relève la branche.

Article 4-2-4

Déroulement des heures de formation

Les formations se déroulent pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du DIF ; à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord du salarié formalisé par écrit.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 4-2-5

Incidences sur la rémunération

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire, et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versé au salarié est finançable par l'OPCA dont relève la branche. À défaut de fonds disponibles, il est financé par l'entreprise et est imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 5 **Le contrat de professionnalisation**

Article 5-1 **Publics visés**

En application des articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et suivants du code du travail peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

les personnes âgées de moins de 26 ans

les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus

les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel

les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH

les bénéficiaires d'un CUI

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

— l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveau IV et III, reconnu dans les classifications de la Convention collective Nationale de la Coiffure,

— l'acquisition d'une formation qualifiante dont le pré-requis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus pour une durée de 6 mois au plus en vue de :

— l'acquisition d'une formation qualifiante figurant sur une liste établie par la branche.

Article 5-2 **Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

— une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

— une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),

— une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises,

— la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

— l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveau IV et III, reconnu dans les classifications de la Convention collective Nationale de la Coiffure,

— l'acquisition d'une formation qualifiante dont le pré requis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA dont relève la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Article 5-3

Durée de la formation

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation représenteront :

- 15 % de la durée totale du contrat, lorsque celui-ci a pour objet l'acquisition d'une formation qualifiante figurant sur une liste établie par la branche,
- 20 % de la durée totale du contrat, lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau IV et III, ou d'une formation qualifiante dont le pré-requis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la Coiffure, ou l'acquisition d'une formation figurant sur une liste établie par la CPNEFP quel que soit son niveau.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Article 5-4

Forfait horaire de prise en charge

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base du forfait horaire déterminé par un avenant au présent accord annexé à la CCNC ou à défaut par les textes en vigueur, pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5-5

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du SMIC et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

	Qualification inférieure au Bac Professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (1)	Qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (2)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMI

(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.

(2) Tous les diplômes supérieur ou égal au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

- Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint ses 21 ans.
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au SMIC, ni à 85 % du minima conventionnel.
- Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

Article 5-6

Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

À l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

Article 6

Fonction tutorale

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes

dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, surtout techniques.

Conformément à l'article 6-5 de l'Accord interprofessionnel du 5 Décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés titulaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Si le tuteur est l'employeur lui-même, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés titulaires de tels contrats.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA dont relève la branche. Dans ce cas le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de 45 ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du code du Travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Article 7

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux décident que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire mis en place et développé par l'OPCA de branche.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre notamment l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques, ainsi que les besoins en formation et en compétence des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche,
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure,
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification,
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits «sensibles» sur lesquels pourront porter des actions spécifiques,
- à proposer des orientations et des solutions, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche,
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés, et de leurs représentants, les résultats et les propositions issus des études produites.

Les partenaires sociaux décident également d'instituer un comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes. Ce comité de pilotage paritaire, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide également le budget ainsi que les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire est composé :

- d'un collège «salariés» comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège «employeurs» comprenant deux titulaires et deux suppléants pour chaque organisation patronale représentative au niveau national

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de deux ans, alternativement par le collège «salariés» et le collège «employeurs», la Vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. La première Présidence sera assurée par un représentant du collège «employeurs». Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un mandat.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

Article 8

Le passeport de formation du salarié

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié d'établir, à son initiative, son «passeport formation» qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce «passeport formation» recense notamment :

- Les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les partenaires sociaux de la branche ont élaboré un canevas figurant en Annexe I du présent accord et comprenant les grandes lignes directrices du passeport formation des salariés de la profession.

Article 9

Égalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNEFP.

Article 10

La validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et/ou figurant dans la grille de classification des emplois de la branche.

La démarche de VAE ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'actions répondant à ce double objectif. En effet, compte-tenu des spécificités techniques de la coiffure et du taux faible de réussite à la VAE, un plan d'actions en pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE,
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche,
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche,
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

Article 11 **L'entretien professionnel**

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager une négociation sur les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 12 **Le bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même. Toutefois, lorsque le bilan de compétences est initié par l'employeur pour le développement des compétences du salarié, celui-ci peut avoir communication du document avec l'accord du salarié.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de réfléchir sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

Article 13 **La préparation opérationnelle à l'emploi collective**

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications dont le secteur a besoin pour se développer, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) dans la coiffure. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative de la branche uniquement.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou par le conseil d'administration de l'OPCA de branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par l'OPCA de branche.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois
- un contrat d'apprentissage
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCA de branche pour :

-
- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires,
 - construire des parcours de formation adaptés aux besoins identifiés.

Compte-tenu du rôle de l'OPCA de branche et de Pôle emploi en matière de POEC, les partenaires sociaux décident d'initier un travail de coordination avec ces deux acteurs de l'emploi et de la formation. Ce travail de coordination pourra, le cas échéant, être formalisé dans une convention tripartite entre la CPNEFP, l'OPCA de branche et Pôle emploi.

Article 14

Mesure d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation,
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé,
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil,
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation,
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure,
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

À cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4-2 du chapitre II de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Article 15

Financement de la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 2, 29 juill. 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Article 15-1

Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation.
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à AGEFOS PME.

Article 15-2

Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obli-

gatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche, dont :

0,10 % pour des actions de professionnalisation

0,30 % pour des actions plan de formation

Pour les entreprises occupant 10 salariés à 19 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Article 15-3 **Tableau récapitulatif**

	-10 salariés	10 à -20 salariés	20 à -50 salariés	50 à -300 salariés	300 salariés et plus
FPSPP		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
CIF		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10 %	
Total Contribution légale	0,55 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Contribution conventionnelle plan	0,30	0,30 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %
Contribution conventionnelle professionnalisation	0,10				
Total taux de contribution	0,95 %	1,30 %	1,60 %	1,60 %	1,60 %

Article 16 **Dispositions diverses**

Article 16-1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 16-2 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à date N de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 20 Avril 2010 [21 avril 2010] relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 16-3 **Révision et dénonciation**

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux

salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16-4 Bilan d'application

Il est convenu qu'un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'Observatoire prospectif des métiers ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

Article 16-5 Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction générale du Travail, et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 16-6 Adhésion

Toute Organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Accord du 28 septembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars, applicable à la date de sa signature]

(Annulé et remplacé par Accord du 18 novembre 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;
UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS.

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue. Il annule et remplace les accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des 13 décembre 2005, 21 avril 2010, 3 juillet 2013, ainsi que l'ensemble des avenants et annexes rattachés à ces trois accords. Dans ce cadre rénové, la profession souhaite poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

— aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur.

— aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes de moins de vingt-six ans et la réinsertion

professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement harmonieux du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement personnel et collectif.

Article 1

Les objectifs et priorités de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont la volonté de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner autant que de besoin les reconversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Ils considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation professionnelle tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise que des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation qui relève de la seule initiative du salarié. Ils préconisent de favoriser les emplois de qualité en priorisant le CDI et les contrats à temps plein.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP de la branche est mandatée par les partenaires sociaux pour définir et actualiser des formations prioritaires en s'appuyant notamment sur les études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche.

Article 2

Le compte personnel de formation

2.1

Conditions d'ouverture et de calcul des droits

En application de l'article L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un Compte Personnel de Formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 (seize) ans qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5^o du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 (quinze) ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 (vingt-quatre) heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 (cent vingt) heures, puis de 12 (douze) heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 (cent cinquante) heures. Le compte est alimenté annuellement.

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (salariés à temps partiel ou les salariés en CDD), l'alimentation du compte est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Néanmoins afin de favoriser le départ de ces salariés en formation via la mobilisation de leur CPF, la CPNEFP définira annuellement une politique d'abondement plus favorable à ce public prioritaire et permettant de compenser la proratisation des droits liés à leur condition de salariés à temps partiel.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement pris en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte, des formations éligibles, des informations sur la mise en œuvre du CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations, moncompteformation.gouv.fr

2.2

Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail, hors formations éligibles de droit, est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 (soixante) jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 (six) mois
- 120 (cent vingt) jours calendaires avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 (trente) jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part notamment de ses demandes d'utilisation du compte personnel de formation en complément des obligations légales de l'employeur (plan de formation).

2.3 **Formations éligibles au compte**

Les formations éligibles de droit au compte sont d'une part :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (certificat CLéA) et ce conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du Code du travail.

a) Le I est ainsi rédigé :

«I. - Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation.» ;

b) Le III est ainsi rédigé :

«III. - Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- 1°** «L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ;
- 2°** «Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 3°** «Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- 4°** «Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.» ;

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur pendant le temps de travail sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles figurant dans au moins une des listes établies par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de la Coiffure ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- les comités paritaires interprofessionnels régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche.

Pour ce faire, la CPNEFP de la branche s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les bilans de la branche.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

2.4 **Politique d'abondement**

Afin de faciliter la mise en œuvre du CPF par les salariés de la branche, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF.

2.5

Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation, suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son compte personnel de formation, sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou, par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques, les frais annexes et les frais de garde, soit au coût réel de la formation, soit sur la base d'un plafond déterminés par le CA de l'OPCA. Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié. Celle-ci ne peut excéder la prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes.

2.6

Période de transition

Conformément à l'article R. 6323-7 du Code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié. Ainsi, afin de permettre leur utilisation, les employeurs informeront leurs salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir le solde de son DIF sur son compte via le site moncompteformation.gouv.fr et de conserver l'attestation de l'employeur qui lui sera demandée lors de toute première utilisation de ses heures.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition du CPF. Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec du CPF, dans la limite de 150 (cent cinquante) heures au titre d'une même demande.

À son lancement au 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) comprendra le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

Article 3

Le conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du Code du travail, l'ensemble des salariés a accès à compter du 1^{er} janvier 2015 au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel. Ce service confidentiel et gratuit est assuré par le Fongecif, Capemploi, Pôle Emploi, La Mission Locale, L'APEC ainsi que par tout organisme désigné par la région. L'employeur peut informer le salarié de ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 4

Consultation des instances représentatives du personnel

Les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise sont regroupées en trois grandes consultations annuelles (article L. 2323-6 du Code du travail) portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La formation professionnelle est abordée dans deux de ces consultations. Celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle (article L. 2323-10 du Code du travail).

Parmi les thèmes abordés lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, figure notamment le plan de formation mais également les points suivants : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage (article L. 2323-15 du Code du travail).

En vue de la consultation annuelle du CE sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur est tenu de mettre à disposition du CE via la base de données économiques et sociales (BDES) un certain nombre d'informations relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces informations portent sur le plan de formation, sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF) (article L. 2323-17 du CT.)

La liste des informations est fixée aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail. En complément de l'article D. 2323-5, 5^o, d du Code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la répartition par âge.

En complément de l'article D. 2323-5, 6^o les partenaires sociaux ont souhaité une information portant sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

En complément de l'article D. 2323-5, 7^o, les partenaires sociaux ont souhaité, que le bilan porte non seulement sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation, mais aussi sur l'accompagnement des tuteurs et des maîtres

d'apprentissage.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les éléments visés par l'article D. 2323-6 par les éléments suivants : «les taux de rupture avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures».

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter les éléments suivants :

«Le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;

Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1»

Article 5

Le plan de formation

Article 5.1

L'incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

Les entreprises élaborent un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

Article 5.2

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions de formation n'incombent qu'à l'employeur dans le cadre de ses obligations légales. Il est rappelé que la mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles ne peuvent se dérouler le dimanche, jour de repos dominical. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire du salarié.

Les actions liées à l'évolution ou participant au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 5.3

Les actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Elles ne peuvent se dérouler le dimanche, jour de repos dominical. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire le repos hebdomadaire du salarié.

Elles peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 (quatre-vingt) heures par an et par salarié. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % (cinquante) de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pour toutes les actions de développement des compétences qu'elles se déroulent pendant ou dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que, en contrepartie, l'entreprise, s'engage, en amont de la formation, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 6

La période de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Article 6.1

Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin de définir, le cas échéant, des publics prioritaires.

Article 6.2

Objectifs de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles),
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- Une qualification professionnelle reconnues dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont il appartient à la CPNEFP de définir les référentiels.
- L'acquisition d'une certification inscrite à l'Inventaire de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLÉA).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche le soin de définir et actualiser les formations prioritaires, notamment :

- formations relatives aux techniques de coiffure ;
- formations relatives à l'accueil, aux services, au diagnostic, à la vente et au conseil de la clientèle ;
- formations en gestion et management.

Article 6.3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Article 6.3.1

Principes de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail et donner lieu à rémunération. Elle peut se dérouler hors temps de travail et donner lieu à une allocation de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, hors CPF, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée sur décision du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement ne peut l'être plus de deux fois consécutives. Le salarié concerné sera prioritaire l'année suivante.

Le financement de la période de professionnalisation auprès de l'OPCA de la branche est subordonné aux priorités et aux fonds disponibles annuellement pour le financement de ce dispositif, définis par la branche et validés par le CA de l'OPCA en tenant compte de l'équilibre budgétaire de l'ensemble des dispositifs.

Article 6.3.2

Durée de la période de professionnalisation

La durée de la formation prévue dans le cadre d'une période de professionnalisation doit être au moins de 70 heures réparties sur une période de 12 mois maximum.

La durée minimale ne s'applique pas aux :

- certifications inscrites à l'Inventaire de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle),
- formations permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE),
- formations financées dans le cadre d'un abondement du Compte Personnel de Formation du salarié.
- L'acquisition du socle de connaissances et compétences (certificat CLEA).

Article 7

Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

Les parties signataires souhaitent encourager les formations en alternance. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de renforcer le développement tant du contrat de professionnalisation et que du contrat d'apprentissage, dans un esprit de complémentarité.

Les entreprises de la branche recourront également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

Article 7.1

La préparation opérationnelle à l'emploi

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans la coiffure. Ils précisent que sa mise en œuvre se fait à l'initiative de la branche uniquement.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La formation est financée par l'OPCA de branche sous réserve de disponibilité financière.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCA de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Article 7.2

Le contrat de professionnalisation

Article 7.2.1

Publics visés

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du Code du travail, peuvent conclure un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de moins de 26 ans ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- les bénéficiaires d'un CUI.

Article 7.2.2

Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP,
- un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveaux V, IV et III, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante reconnue dans les classifications de la convention collective de la Coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA dont relève la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Article 7.2.3 **Durée de la formation**

La durée de formation dépend des besoins de l'entreprise et/ou du profil du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation représenteront :

- 20 % maximum de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau V, IV et III, ou d'une formation qualifiante reconnue dans la convention collective de la Coiffure.

Néanmoins, les partenaires sociaux, confient à la CPNEFP de la branche, et par dérogation, le soin d'étudier les demandes de contrats dont les formations ne seraient pas comprises dans les cas cités aux articles 7.2.2 et 7.2.3 et qui nécessiteraient une extension de la durée du contrat au-delà de 12 mois et/ou une extension du temps de formation au-delà de 20 % de la durée du contrat. Les cas et conditions de recours seront définis par la CPNEFP de la branche.

Article 7.2.4 **La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation**

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de seize à vingt-cinq ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

Âge	Qualification inférieure au Bac Professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (1)	Qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (2)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC

(1) Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.
(2) Tous les diplômes supérieurs ou égaux au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

Lorsque le salarié atteint l'âge de vingt-et-un ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses

vingt-et-un ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au SMIC, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de vingt-six ans en cours de contrat, le contrat de professionnalisation se poursuit aux conditions initiales.

Article 7.2.5

Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

À l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les partenaires sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

Article 7.3

Forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits horaires déterminés par la CPNEFP.

Article 7.4

Fonction tutorale

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du Code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA dont relève la branche. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de quarante-cinq ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du Code du travail. Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Chaque tuteur devra obligatoirement suivre une formation de tuteur de sept heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de trois ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

À défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale.

Article 7.5

Contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de com-

munication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises, dans l'intérêt général de la formation professionnelle, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné en tant qu'OCTA de la branche.

Article 7.6

Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et pour les périodes de professionnalisation

Afin de répondre aux objectifs de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre des formations qualifiantes reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de la Coiffure et professions connexes. Ces formations qualifiantes se déroulent sur une période de 6 ou 12 mois.

Pour ce faire, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences. Cette mission devra être réalisée dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

À l'issue de cette première période, la CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires,
- les publics prioritaires,
- les référentiels de compétences.

Article 7.6.1

Publics prioritaires

Dans le cadre des formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de donner la priorité, notamment :

- Aux demandeurs d'emploi et au retour à l'emploi des personnes ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Aux demandeurs d'emploi ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général
- Aux personnes ayant suivi une formation en CFA ou en lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme ou le titre,
- Aux nouveaux entrants non professionnels ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général.

Article 7.6.2

Liste des formations qualifiantes proposées

Les formations qualifiantes proposées s'articulent autour de grands thèmes orientés vers les besoins de la profession et permettant aux titulaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un poste à durée indéterminée. Il s'agit notamment de :

- la coiffure masculine,
- le stylisme et tendances,
- la technique et tendances,

En outre, s'ajoutent les formations qualifiantes qui pourront être suivies dans le cadre de la période de professionnalisation. Il s'agit notamment :

- du management et de la gestion,
- de L'approche de la psychologie de la personne dépendante ou non, de la gestuelle et de l'ergonomie,
- de la création et la transmission d'entreprises.

Article 7.6.3

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (CIF) permet au salarié de suivre au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Il est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de congé est déposée.

Pour pouvoir bénéficier du CIF, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés doit justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, en application de l'article R. 6322-2 du Code du travail.

Les conditions d'exercice du droit au CIF sont fixées par les articles L. 6322-1 et suivants du Code du travail relatifs à ce congé.

Article 8 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire paritaire mis en place et développé par l'OPCA de branche.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national.
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits «sensibles» sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- à faciliter l'élaboration et la mise à jour par la CPNEFP de la branche de la liste de formations éligibles au CPF.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est composé :

- d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- d'un collège employeurs comprenant autant de titulaires et de suppléants que les organisations de salariés, et répartis à parité entre les deux organisations patronales.

Le suppléant, qu'il soit issu du collège salariés et qu'il soit issu du collège employeur, participe uniquement en l'absence du titulaire.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de deux ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

Article 9 **Le passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncomp-teformation.gouv.fr/>

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

Article 10

Égalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

Article 11

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de un an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, notamment, si la demande est exclusivement celle du salarié, par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

Article 12

L'entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un

congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même Code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type.

Un guide d'entretien professionnel est disponible sur le site de l'OPCA de la branche. L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 (six) ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié, il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 (six) dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié au moins deux des trois mesures suivantes :

- Avoir suivi au moins trois actions de formation externe, technique ou transverse reconnues par la branche, répondant à la définition légale de l'action de formation et prises en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise ;
- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'augmentation de la valeur du point de la branche ne vaut pas progression salariale.

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel sera réalisé par le chef d'entreprise ou le responsable du salon ou encore le responsable des ressources humaines.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels ou de deux des trois mesures précitées, l'employeur sera sanctionné par l'obligation de réaliser un abondement au titre du CPF, par salarié concerné. Cet abondement d'heures «supplémentaires» est de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel et valorisé à 30 euros de l'heure.

Article 13 **Bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail externe à l'entreprise.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le Fongecif. Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

Article 14 **Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure**

Les obstacles au développement de la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;

— rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

— de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;

— de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;

— d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;

— de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

À cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Article 15

Financement de la formation professionnelle

Article 15-1

Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

— à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation.

— 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA de la branche.

Article 15-2

Contribution conventionnelle au développement de la formation continue

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche, dont l'affectation sera définie annuellement par la SPP.

Pour les entreprises occupant 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCA dont relève la branche.

Article 15-3

Tableau récapitulatif

	– 11 salariés	11 à – 20 salariés	20 à – 50 salariés	50 à – 300 salariés	300 salariés et plus
FPSPP		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
CIF		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %

	– 11 salariés	11 à – 20 salariés	20 à – 50 salariés	50 à – 300 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10 %	
Total Contribution légale	0,55 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,30 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %
Total taux de contribution	0,95 %	1,30 %	1,60 %	1,60 %	1,60 %

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement par la section paritaire professionnelle de la branche.

Article 15.4 **Révision des conditions de financement**

Il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications proposées par la SPP (Section Paritaire Professionnelle) dont relève la branche et validées par le CA national et publié sur le site internet de l'OPCA.

Article 16 **Dispositions diverses**

Article 16.1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 16.2 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié par avenant 2 du 29 juillet 2015.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 16.3 **Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16.4 **Bilan d'application**

Il est convenu qu'un bilan d'application par région des dispositions du présent accord soit remis au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers aux plans national et régional ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

Article 16.5 **Dépôt**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension.

Article 16.6 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Accord du 18 novembre 2022

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes aux accords de branche rattachés à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

En effet, la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'appuie sur l'ANI du 22 février 2018 prévoyant, notamment, la simplification des règles de financement de la formation professionnelle et de l'alternance et le remplacement du congé individuel de formation par le congé de transition professionnelle.

Il annule et remplace les accords formation des 28 septembre 2016, 13 décembre 2005, 21 avril 2010, 3 juillet 2013, ainsi que l'ensemble des avenants et annexes rattachés à ces accords.

Dans ce cadre rénové, la profession souhaite poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire, elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés.

La formation professionnelle permet :

— aux salariés, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation s'ils le souhaitent en complément des obligations de formation de leur employeur, afin de développer la capacité à occuper un emploi et à s'y maintenir.

— aux entreprises de permettre par tous moyens, l'accès à des qualifications et des compétences pour développer une capacité d'occuper un emploi, de maintenir et de développer la compétitivité de l'entreprise et l'emploi de leurs salariés ; de les fidéliser grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications en considérant la formation professionnelle continue comme un investissement.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement autant du contrat de professionnalisation que du contrat d'apprentissage.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement professionnel, personnel et collectif pour la promotion sociale et professionnelle.

Les dispositions du présent accord font référence à la réglementation en vigueur au jour de sa signature et de ses éventuelles évolutions.

À ce titre, la CPNEFP anticipe les mutations et rénove l'offre de formation et de certification.

Article 1

Les objectifs et priorités de la formation professionnelle

Les actions entrant dans le champ de la formation professionnelle sont celles qui concourent au développement des compétences et qualifications, à savoir l'action de formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience et l'alternance.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et d'acquérir des compétences complémentaires, éventuellement plus élevées ou transverses. Elle doit notamment favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, le maintien dans leur emploi, le développement de leurs compétences et leur mobilité professionnelle, et réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises pour ceux dont l'emploi est menacé. Ce parcours peut être organisé aussi bien sous la forme d'une formation en présentielle ou à distance. En tout état

de cause, l'organisme dispensateur doit pouvoir justifier, par tout élément probant, la réalisation de l'action par le bénéficiaire.

Les dispositifs de la formation professionnelle permettent aux salariés de suivre des formations non certifiantes, ou certifiantes sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une certification enregistrée au répertoire spécifique ou encore par l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les partenaires sociaux ont la volonté de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner autant que de besoin les reconversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Ils considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation professionnelle tant au niveau du plan de développement des compétences défini par le chef d'entreprise que par la professionnalisation et le compte personnel de formation qui relève de la seule initiative du salarié. Ils favorisent les emplois qualifiés en priorisant le CDI et les contrats à temps plein.

Il est crucial que la profession ait pour objectifs de :

- permettre de maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés face aux évolutions économiques, technologiques, numériques, d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
- sécuriser les salariés dans leur parcours professionnel avec un enrichissement de la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité ;
- assurer le développement des compétences permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux pourraient décider qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique ou déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés ayant exercé des fonctions syndicales ou un mandat de représentant du personnel ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- le développement des formations transverses (management, comptabilité, gestion financière...), et liées aux professions connexes de la branche.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP de la branche est mandatée par les partenaires sociaux pour définir et actualiser des formations prioritaires en s'appuyant notamment sur les études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par les éléments apportés par le rapport de branche et autres études sectorielles.

Article 2 **Le compte personnel de formation**

2.1 **Conditions d'ouverture et de calcul des droits**

La mobilisation de ce dispositif est à l'initiative du salarié.

En l'état des dispositions législatives et réglementaires, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (soit 1 607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté au titre de l'année de travail à date anniversaire à hauteur de 500 €, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Les droits du salarié n'ayant pas atteint cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi et le salarié peu qualifié, définis dans les conditions légales, bénéficient d'un

crédit annuel majoré de 800 € dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les employeurs ont la possibilité d'abonder le CPF le cas échéant.

D'autre part le dispositif peut être co-construit avec l'employeur.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée par la caisse des dépôts et consignation. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

2.2

Formations éligibles

Qu'elles se déroulent en France ou à l'étranger, les actions qui peuvent être suivies par le salarié dans le cadre de son CPF sont les suivantes :

- 1.** Formations certifiantes, y compris la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa et Cléa numérique) ;
- 2.** Validation des acquis de l'expérience ;
- 3.** Bilan de compétences : avant de mobiliser ses droits à CPF pour réaliser un tel bilan, le salarié peut s'adresser au conseil en évolution professionnelle (gratuit) pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle ;
- 4.** Permis de conduire : préparation à l'épreuve théorique et à l'épreuve pratique du permis de conduire des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, dont l'obtention contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel, assurée par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière agréé et déclaré ;
- 5.** Création ou reprise d'entreprises : actions réalisées dans le cadre du parcours pédagogique ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité ; elles sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à leur déclaration, qui peuvent refuser de les dispenser soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet, soit lorsque celui-ci ne correspond pas à leur champ de compétences ;
- 6.** Bénévolat et volontariat : formations permettant aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions; seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.3

Départ en formation

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur et le salarié ne peut prétendre au versement d'une quelconque rémunération pour le temps de formation.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée de formation inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant dans les autres cas. L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour y répondre, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation. Les heures de formation ainsi effectuées sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pendant la durée de la formation.

2.4

Abondement complémentaire

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié mobilisant son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, celui-ci peut faire l'objet, à l'initiative de l'intéressé, d'un abondement complémentaire pour assurer le financement intégral de cette formation. En pratique, le salarié peut compléter le financement en s'adressant notamment à :

- son employeur ;
- l'OPCO EP ;
- l'organisme gestionnaire du compte professionnel de prévention lorsque celui-ci est utilisé pour suivre une formation ;
- la branche AT/MP de la sécurité sociale dans le cadre de la reconversion de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;
- l'État, les régions ou une collectivité territoriale;
- pôle emploi ;
- l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire ;

-
- et à défaut compléter personnellement le financement.

2.5

Prise en charge financière

Les frais pédagogiques et ceux liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions, suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans le cadre des fonds qu'elle gère au titre du CPF. En tout état de cause, cette prise en charge s'effectue dans la limite du crédit inscrit sur le compte du salarié et des éventuels abondements supplémentaires et complémentaires.

À noter que le compte personnel d'activité (CPA) regroupe le compte personnel de formation, le compte professionnel de prévention et le compte d'engagement citoyen. Le CPA est accessible via un portail en ligne : www.mon-compteformation.gouv.fr.

Article 3

Le conseil en évolution professionnelle

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour :

- Pôle emploi
- Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- Mission locale
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).
- Opérateurs régionaux sélectionnés par France Compétence dans chaque région (handicap, conseil en évolution professionnel)
- ...

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite et a lieu hors temps de travail.

Article 4

Consultation des instances représentatives du personnel

Les obligations d'information et de consultation du comité social et économique (CSE) sont regroupées en trois grandes consultations annuelles (article L. 2312-17 Code du travail) portant sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

La formation professionnelle est abordée dans deux de ces consultations. Celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle (article L. 2312-24 du Code du travail).

Parmi les thèmes abordés lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, figure notamment le programme de formation mais également les points suivants : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage (article L. 2312-26 du Code du travail).

En vue de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur est tenu de mettre à disposition du CSE via la base de données économiques et sociales (BDES) un certain nombre d'informations relatives à la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces informations portent notamment sur le plan de développement des compétences, sur la mise en œuvre des contrats d'apprentissage et du compte personnel de formation (CPF) (article L. 2312-26 du CT).

La liste des informations est fixée aux articles R. 2312-18 à R. 2312-20 du Code du travail.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 sur le contenu de cette consultation, et à l'article L. 2312-21 sur le contenu de la BDES, elles figurent plus précisément dans le contenu de la BDES à titre supplétif, fixé à l'article R. 2312-8 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés, et à l'article R. 2312-9 du code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Pour la BDES moins de 300 salariés :

En complément à l'article R 2312-8 e)

«...»

— le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe», les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la répartition par âge.

Au même article R 2312-8 e) après «Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :» les Partenaires sociaux ont souhaité ajouter «les taux de rupture des contrats d'alternance avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures».

Pour la BDES au moins 300 salariés :

En complément à l'article R 2312-9 C-Formation : «Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences», les partenaires sociaux ont souhaité ajouter la mention par âge.

En complément à l'article R 2312-9 A - e) Formation professionnelle, les Partenaires sociaux ont souhaité ajouter les taux de rupture des contrats d'alternance avant la fin de la formation ainsi que les motifs de ces ruptures.

Article 5

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences (ancien plan de formation) peut être défini comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel pour une année donnée.

Les entreprises élaborent un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation des représentants du personnel est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

Par ailleurs, l'employeur doit, le cas échéant, tenir compte des dispositions de l'accord collectif auquel il est assujéti.

Le plan fait partie des documents qui doivent être mis à la disposition du CSE dans la base de données économiques et sociales.

L'ensemble des actions de formation choisies par l'employeur pour les salariés de son entreprise sont rassemblées dans ce plan de développement des compétences avec une distinction entre les formations «obligatoires» et les formations «non obligatoires».

Article 5.1

Actions de formation dites «obligatoires» visées à l'article L. 6321-2 du code du travail

La formation obligatoire se déroule obligatoirement pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Article 5.2

Actions de formation dites «non obligatoires»

La formation non obligatoire peut se réaliser pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Les actions de formation sont possibles également en tout ou partie hors du temps de travail avec l'accord du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

L'accord du salarié est écrit et il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 6

La promotion ou reconversion par alternance

La promotion ou reconversion par alternance, dite «Pro-A», permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par un accord de branche étendu, dont

l'extension est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Ce dispositif peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- En contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du Code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, ou égal à supérieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Le dispositif est détaillé dans l'accord pro A de la branche et ses éventuels avenants.

Article 7

Insertion dans la branche et articulation formation initiale et continue

Les partenaires sociaux souhaitent encourager les formations en alternance. Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de renforcer le développement tant du contrat de professionnalisation que du contrat d'apprentissage, dans un esprit de complémentarité.

Les entreprises de la branche recourront également à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en tant que de besoin.

7.1

La préparation opérationnelle à l'emploi

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers de la coiffure et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi (POEI ou POEIC) dans la coiffure.

Ce mode de recrutement a été constaté efficace ces dernières années dans la branche coiffure et donc ce dispositif fait partie des priorités pour pallier aux difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux encouragent l'OPCO EP à se positionner plus particulièrement dans le cadre des appels à projet Pôle Emploi pour permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée.

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle Emploi contribue à la présentation des demandeurs d'emploi dont le projet professionnel correspond aux besoins identifiés par la branche, puis finance la rémunération des stagiaires retenus.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCO de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises de coiffure et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

7.2

Le contrat de professionnalisation

Article 7.2.1

Publics visés

En application des articles L. 6325-1 et L. 6325-1-1 et suivants du Code du travail, peuvent conclure un contrat

de professionnalisation :

- toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, ainsi que celles qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 7.2.2

Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la (ou les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les durées du contrat de professionnalisation peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, reconnu dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure ;
- l'acquisition d'une formation qualifiante reconnue dans les classifications de la convention collective de la Coiffure et dont les parties signataires mandatent la CPNEFP pour les définir.
- si la nature de la formation l'exige, pour les certifications suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670
 - Brevet professionnel coiffure, 12281
 - Brevet de maîtrise coiffure, 34576
 - BTS coiffure, 20687
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312
 - BTS Management Commercial Opérationnel (MCO), 34031
 - BAC PRO gestion administration, 14695
 - BTS gestion de la PME, 32360
 - Titre Responsable ressources humaines, 18019

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, ainsi que pour les titulaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, et allocation aux adultes handicapés) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (C. trav., art. L. 6325-11 et L. 6325-1-1).

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif

de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié, qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCO EP qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Article 7.2.3 **Durée de la formation**

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques varie en fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

La durée de cette formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- ou pour les personnes visant des formations diplômantes suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670
 - Brevet professionnel coiffure, 12281
 - Brevet de maîtrise coiffure, 34576
 - BTS coiffure, 20687
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312
 - BTS Management Commercial Opérationnel (MCO), 34031
 - BAC PRO gestion administration, 14695
 - BTS gestion de la PME, 32360

Article 7.2.4 **La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation**

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de seize à vingt-cinq ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du Smic et en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ces rémunérations sont les suivantes :

Âge	Qualification inférieure au niveau 4 éducation nationale (nouvelle nomenclature)	Qualification égale ou supérieure au niveau 4 éducation nationale (nouvelle nomenclature)
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC

Lorsque le salarié atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à

compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 21 ans.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus percevront une rémunération ne pouvant être ni inférieure au SMIC, ni à 85 % du minimum conventionnel.

Lorsque le salarié atteint l'âge de 26 ans en cours de contrat, les montants de la rémunération sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation a atteint ses 26 ans.

Article 7.2.5

Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

À l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les Partenaires Sociaux recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emplois concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

Article 7.2.6

Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base de forfaits horaires déterminés par la Section paritaire professionnelle (SPP).

La branche ne finance que les contrats de professionnalisation dispensés par des organismes de formations respectant les règles en vigueur à jour.

Article 7.2.7

Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation

Afin de répondre aux objectifs de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux ont la volonté de développer l'offre des formations qualifiantes reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de la Coiffure et professions connexes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP de la branche la mission de créer et de développer ces formations qualifiantes, notamment leurs référentiels de compétences.

La CPNEFP de la branche poursuivra sa mission d'actualisation régulière au regard de l'évolution des pratiques et des besoins identifiés des entreprises.

Cette actualisation portera notamment sur :

- les thématiques prioritaires,
- les publics prioritaires,
- les référentiels de compétences.

Les Partenaires Sociaux renvoient à la CPNEFP la définition des publics et formations prioritaires.

Article 7.3

Tuteur

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du Code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tutrice doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la Pro A ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle;

— de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou pro A;

— veiller à l'adéquation entre la pratique en entreprise et l'objet du contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation/contrat d'apprentissage/pro a, et dans la limite de deux maximum quand le tuteur est l'employeur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCO EP. Dans ce cas, le plafond prévu sera majoré de 50 % lorsque la personne chargée du tutorat est âgée de quarante-cinq ans et plus ou que cette dernière accompagne une personne visée par l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Chaque tuteur devra à l'initiative de l'employeur obligatoirement suivre une formation de tuteur de sept heures maximum dans le courant du premier semestre du début du contrat. Cette formation est valable pour une durée de trois ans, dans le but d'appréhender sa mission et d'assurer la transmission du savoir.

À défaut de formation, l'entreprise ne pourra prétendre au versement de l'aide à la fonction tutorale. Les entreprises pourront éventuellement prévoir une gratification au bénéfice du tuteur salarié.

Article 7.4 **Contrat d'apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BP, BAC, BTS, Licence etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Sont concernés les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et du niveau de formation ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé), étant noté que la branche a négocié des conditions de rémunération plus avantageuses pour ses apprentis via un avenant 28 du 2 juillet 2012.

Enfin, la branche soutient la politique actuelle de l'État visant à financer des aides exceptionnelles à l'embauche des apprentis.

Dans le cadre de certification et diplôme métiers de la coiffure, les modules de formation pratique en distanciel ne seront pas pris en charge. La pratique doit être dispensée impérativement au sein de l'organisme de formation ou CFA dans lequel est inscrit l'alternant. Uniquement la partie théorique sera tolérée en distanciel.

Article 7.5 **Projet de transition professionnelle (ex CIF)**

Le régime juridique du projet de transition professionnelle est défini aux articles L 6323-17-1 et suivants du code du travail.

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Ce dispositif, dénommé CPF de transition professionnelle, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, s'est substitué au congé individuel de formation (Cif).

Le salarié doit choisir une formation certifiante sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail. Le salarié doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit dans les délais fixés par le code du travail.

C'est ensuite au salarié, après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la prise en charge financière de son congé de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Ancienneté

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Délai de carence

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle que si un certain délai s'est écoulé entre les deux congés, dans les conditions légales.

Durée

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Positionnement préalable

La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle intervient après la réalisation d'une action de positionnement préalable afin d'identifier ses acquis professionnels pour adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le positionnement préalable est réalisé à titre gratuit par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation. Ce positionnement ne constitue pas une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail.

À l'issue de la réalisation du positionnement préalable, un document, joint à la demande de prise en charge, identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée, aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

Accompagnement

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP)¹, sans qu'il soit obligatoire. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

¹ Voir article 3

Demande

Le salarié qui suit dans le cadre du CPF de transition professionnelle l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail bénéficie d'un congé de transition professionnelle.

La demande de congé doit être formulée par écrit au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date de début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

Délai de réponse de l'employeur

L'employeur doit faire connaître sa réponse par écrit dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

L'employeur ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les condi-

tions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté.

La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

Droit à report par l'employeur

L'employeur peut différer le congé dans les conditions légales :

- pour raisons de service ;
- pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées;

Prise en charge

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié dépose sa demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) appelée Transitions Pro suivi du nom de la région compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail.

Le dossier de demande à transmettre à la CPIR (Transitions Pro) doit être composé de pièces justificatives dont la liste est fixée par un arrêté du 28 décembre 2018.

La commission prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de la formation ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié (dans les conditions légales) ;
- les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération ;
- les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

Remise de justificatifs

À la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend le travail, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle doit remettre à l'employeur des justificatifs prouvant son assiduité à l'action de formation.

Ces documents sont établis par l'organisme de formation.

CDD

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années dont 4 mois consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore d'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée (CDI).

Article 8

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes est constitué par l'observatoire paritaire mis en place par la CPNEFP avec l'appui technique de l'OPCO.

Cet observatoire a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national.
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de la coiffure ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits «sensibles» sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de

titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;

— à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites.

— à observer territorialement les enjeux.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coiffure et des professions connexes, rattaché à la CPNEFP de la branche, est chargé de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations. Il commande les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études. Il valide les éléments liés à la communication des travaux produits.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est composé :

— d'un collège salariés comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

— d'un collège employeurs comprenant autant de titulaires et de suppléants que les organisations de salariés, et répartis à parité entre les deux organisations patronales.

Le suppléant, qu'il soit issu du collège salariés et qu'il soit issu du collège employeur, participe uniquement en l'absence du titulaire.

Le comité de pilotage paritaire est présidé, pour un mandat de deux ans, alternativement par le collège salariés et le collège employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un pouvoir.

Le comité de pilotage paritaire doit informer régulièrement la CPNEFP de l'exécution et des résultats des études, des recherches et des travaux menés par l'observatoire.

Le financement des observatoires est négocié par l'OPCO avec l'État dans le cadre de sa Convention d'objectifs et de moyens.

Article 9

Le passeport d'orientation, de formation, et de compétences du salarié

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF : <http://www.moncomp-teformation.gouv.fr/>

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences reste la propriété du salarié et il garde la responsabilité d'utilisation. Il ne peut être exigé par un tiers.

Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

— les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

— les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

— les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

— la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

— le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois;

Article 10

Égalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

Article 11

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les Partenaires Sociaux réaffirment que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

La VAE doit en effet permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au RNCP. La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est d'un an. Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat.

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non. Les salariés en CDD peuvent désormais bénéficier de ce congé sans avoir à justifier d'une ancienneté préalable. En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'entretien professionnel doit comporter des informations relatives à la VAE.

Conscients de la nécessité de favoriser le développement de la VAE dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCO de branche un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités techniques de la coiffure et du faible taux de réussite à la VAE, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, notamment, si la demande est exclusivement celle du salarié, par le biais de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche ;
- le déploiement de dispositifs de communication sur la VAE tant au niveau national que dans les régions.

Article 12

L'entretien professionnel

Les Partenaires Sociaux rappellent conformément à l'article L 6315-1 du code du travail, que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, à l'activation du CPF, au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même Code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type.

Un guide d'entretien professionnel est disponible sur le site de l'OPCO EP.

L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 (six) ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 (six) dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié des mesures suivantes :

- Avoir suivi au moins une action de formation ;
- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'augmentation de la valeur du point de la branche ne vaut pas progression salariale.

Une progression professionnelle peut être caractérisée par une augmentation significative du périmètre du poste de travail du salarié dans ses attributions, sans que cela entraîne obligatoirement un changement de poste. Cette progression professionnelle devra être formalisée dans les fiches de postes ou dans le support de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel sera réalisé par le chef d'entreprise ou le responsable du salon ou encore le responsable des ressources humaines.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, des sanctions en termes d'abondement correctifs sont prévues dans les conditions légales à partir de l'année 2022, s'il ne peut être démontré que le salarié a bénéficié :

- des entretiens professionnels
- et d'au moins une formation autre qu'une formation «obligatoire».

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la sanction s'appliquera dans le cadre d'une non-correction après un avertissement formel stipulé.

Article 13 **Le bilan de compétences**

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail externe à l'entreprise.

Si le bilan s'effectue à la demande de l'employeur, il s'opère sur le temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

(Al. exclu de l'extension par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc.) Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée à la demande du salarié par le CPF.

Enfin, les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de travailler sur des outils d'information et de promotion qui seront nécessaires et adaptés aux plus petites entreprises, pour promouvoir auprès d'elles l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

Article 14 **Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises de coiffure**

Les obstacles au développement de la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises de coiffure tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Cela implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de production de compétence.

À cet effet, il appartient à la CPNEFP, en application de l'article 4.2 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des

salariés des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Article 15 **Promotion des métiers**

Des actions sont portées par la branche pour favoriser la promotion des métiers et l'orientation des jeunes et moins jeunes vers les métiers de la branche, en lien avec l'OPCO EP, la convention-cadre de coopération et en lien avec les conseils régionaux en charge du service public d'orientation avec l'appui de l'OPCO EP et de ses délégations territoriales (plateforme «d'orientation bouge ton avenir»...).

Article 16 **Désignation de l'OPCO**

Il est rappelé que par accord du 11 mars 2019 c'est l'OPCO EP qui a été désigné par la branche coiffure.

Pour la section paritaire professionnelle (SPP) il convient de se reporter aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCO EP et à son règlement intérieur.

Article 17 **Financement de la formation professionnelle**

Article 17-1 **Participation légale des employeurs à la formation professionnelle continue**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

— à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 11 salariés sans être inférieure à 150 € pour le plan de formation.

— 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCO EP avant future collecte par les URSSAF dans les conditions légales.

Article 17-2 **Contribution conventionnelle au développement de la formation continue**

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de maintenir, en plus de l'obligation légale, une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO EP. Dans le cadre de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 prévoyant un transfert de la collecte de cette contribution conventionnelle aux URSSAF en janvier 2024, sauf option pour l'opérateur de compétences, les Partenaires sociaux font le choix de conserver l'OPCO EP comme collecteur.

Pour les entreprises occupant moins de 11 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche, dont l'affectation sera définie annuellement par la SPP.

Pour les entreprises occupant de 11 salariés à 19 salariés

La contribution conventionnelle est de 0,30 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche.

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus

La contribution conventionnelle est de 0,60 % des rémunérations de l'année de référence, versée à l'OPCO dont relève la branche.

Article 17-3 **Contribution CPF-CDD**

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) au cours d'une année civile sont redevables d'un versement spécifique destiné au financement du compte personnel de formation des intéressés.

Le montant de la contribution CPF-CDD est égal à 1 % des rémunérations payées à ces salariés durant l'année considérée et dans les conditions légales.

Article 17-4 **Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 et plus**

La CSA concerne uniquement les entreprises de 250 salariés et plus, dont l'effectif annuel moyen de Contrats favo-

risant l'insertion professionnelle (CFIP) est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Article 17-5 **Tableau récapitulatif**

	- 11 salariés	11 à - 20 salariés	20 à - 50 salariés	50 à - 300 salariés	300 salariés et plus
CPF-CDD	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Contribution à la formation professionnelle	0,55 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Apprentissage	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)	0,68 % (dont 87 % à l'OPCO et 13 % aux établissements choisis)
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,30 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %

Des spécificités sont prévues pour le versement apprentissage en Alsace Moselle : le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale. Elle comprend une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage.

L'affectation des fonds issus de la collecte conventionnelle est réalisée annuellement par la section paritaire professionnelle de la branche.

Article 17.6 **Révision des conditions de financement**

Il est précisé que les dispositions relatives aux conditions de financement des entreprises sont susceptibles de modifications proposées par la SPP (Section Paritaire Professionnelle) dont relève la branche, validées par le CA national et publiées sur le site internet de l'OPCO.

Article 18 **Dispositions diverses**

Article 18.1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 18.2 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de son extension sous réserve du respect des dispositions légales.

(Al. exclu de l'extension par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc.) Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 18.3 **Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 18.4 **Bilan d'application**

Il est convenu qu'un bilan d'application par région des dispositions du présent accord soit remis au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers aux plans national et régional ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

Article 18.5 **Dépôt**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du Code du travail.

Article 18.6 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Article 18.7 **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation **Avenant n° 1 du 18 décembre 2006**

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable à compter de sa signature]

Préambule

Considérant que la formation tout au long de la vie professionnelle est un objectif majeur pour la profession, les partenaires sociaux ont convenu de l'absolue nécessité de favoriser le retour à l'emploi et le maintien dans l'emploi en mettant en place des formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et des formations pour les périodes de professionnalisation. Ce projet s'est traduit par la signature d'un accord national le 18 Mars 2005 et le 13 décembre 2005. Dans ce contexte, le présent avenant a pour finalité de compléter et d'adapter aux besoins et contraintes du métier de la coiffure certains dispositifs dont le contrat de professionnalisation et les périodes de professionnalisation, afin de prolonger cette action.

Article 1 **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ainsi que dans une liste établie par la CPNEFP de la branche coiffure et figurant dans le présent avenant.

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- Aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus

Dans le cadre des formations qualifiantes, parmi les publics visés par la Loi du 4 Mai 2004 aux accords de branche des 18 mars 2005 et 13 décembre 2005 les partenaires sociaux ont décidé de donner la priorité :

- Aux demandeurs d'emploi et au retour à l'emploi des personnes ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Aux demandeurs d'emploi ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général
- Aux personnes ayant suivi une formation en CFA ou en lycée professionnel sans avoir obtenu le diplôme,
- Aux nouveaux entrants non professionnels ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

-
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en entreprise en lien avec la ou les qualification(s) visée(s),
 - une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises,
 - la réinsertion professionnelle.

Article 1-1 **Durée de formation**

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus pour une durée de 6 mois ou 12 mois. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représenteront 15 % de la durée totale du contrat, sans être inférieurs à 150h00.

Article 1-2 **Liste des formations qualifiantes proposées et publics visés**

Les formations qualifiantes proposées tournent autour de 3 grands thèmes orientés vers les besoins de la profession et permettant aux titulaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un poste à durée indéterminée. Il s'agit :

- de la coiffure masculine ;
- du stylisme ;
- de la technique ;

Ces trois grands thèmes sont déclinés dans les modules ci-dessous dont les heures et le programme de formation sont définis en annexe I du présent avenant. Les actions de formation représentent 15 % de la durée totale du contrat, sans être inférieures à 150 heures conformément à l'article 1 du présent avenant.

Module 1 - Coiffure masculine

Durée de la formation : 6 mois soit 150h00

Publics :

- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V de la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme.

Module 2 - Stylisme

Durée de la formation : 12 mois = 273h

Publics:

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement général
- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme.

Module 3 - Stylisme, techniques

Durée de la formation : 12 mois = 273h

Publics :

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement général
- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme.

Module 4 - Stylisme et tendances

Durée de la formation : 6 mois = 150h00

Publics :

- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors

salon ;

— Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme.

Module 5 - Techniques

Durée de la formation : 6 mois = 150h00

Publics :

— Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en saison ou hors salon ;

— Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme.

Article 1-3

Forfait horaire de prise en charge

Les actions de formation seront prises en charge sur la base du forfait horaire fixé selon les textes en vigueur et défini par décret.

Article 2

Les périodes de professionnalisation et publics visés

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les périodes de professionnalisation visent à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les formations définies ci-après sont accessibles :

— aux professionnels afin de leur permettre de s'adapter à l'évolution de la profession et d'améliorer leurs compétences face aux nouvelles organisations du travail ;

— aux salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;

— aux salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

— aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;

— aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité, ou aux femmes et aux hommes après un congé parental ;

— aux travailleurs handicapés et aux salariés victimes d'une maladie professionnelle nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.

Pour avoir droit à la période de professionnalisation, les salariés visés ci-dessus doivent en outre :

G justifier d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 12 mois ;

G et ne pas avoir déjà bénéficié d'une action de formation au titre de la période de professionnalisation depuis moins de 2 années.

Article 2-1

Déroulement de la période de professionnalisation

Les formations définies par la CPNEFP au titre de la période de professionnalisation et pour les publics visés ci-dessus sont les suivantes :

— La coiffure masculine

— le stylisme et tendances

— la technique et tendances

— le management et la gestion

— L'approche de la psychologie de la personne dépendante ou non, de la gestuelle et de l'ergonomie.

— La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

— La création et la transmission d'entreprises

Les périodes de professionnalisation associent enseignement en organisme de formation et acquisition d'un savoir-faire dans l'entreprise en rapport avec la qualification recherchée.

Ces actions de formations peuvent se dérouler :

— pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération

— pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié grâce au DIF, ou de l'employeur après accord écrit du salarié. Les heures de formation hors temps de travail sont plafonnées sur une année, et par salarié, à un maximum de 80 heures. Dans le cas où les heures hors temps de travail excèdent le crédit DIF du salarié concerné, l'employeur définit avec ledit salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels

l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les formations dispensées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Cette allocation est finançable par l'OPCA dont relève la branche en fonction des fonds disponibles.

À l'issue de sa période de formation, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Article 2-2

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 80 heures sans être supérieure à 150 heures, réparties sur 12 mois au maximum, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Article 2-3

Forfait horaire de prise en charge

La prise en charge des actions de formation, au titre de la période de professionnalisation, se fera sur la base d'un forfait horaire en application des dispositions légales en vigueur.

Article 3

Champ d'application

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 18 Mars 2005, puis de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006 qui annulera et remplacera celle du 18 Mars 2005 un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 4

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiés à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 6

Bilan d'application

Il est convenu qu'à l'issue d'un délai d'un an après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent avenant sera établi au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'Observatoire prospectif des métiers.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la DGT et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Annexe I - Heures et Programme de formation afférents aux différents modules prévus à l'article 1-2 de l'avenant n° 1

Module 1 - Coiffure masculine

Durée de la formation : 6 mois soit 150h00

Publics :

- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V de la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme.

Estimation du niveau acquis / 7h00

Les techniques de coupe / 39h00

La coupe tendance / 14h00

Le coiffage associé / 14h00

Le service forme au masculin (permanente) / 14h00

Le service lissage au masculin / 7h00

La couleur version masculine / 13h00

Les compléments capillaires / 20h00

La taille de barbe / 7h00

Les soins au masculin / 7h00

Bilan de connaissance / 8h00

Module 2 - Stylisme

Durée de la formation : 12 mois = 273h

Publics :

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement général
- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme

Estimation du niveau acquis / 7h00

Relationnel clients et communication / 14h00

Accueil et prise en charge de la clientèle / 7h00

Hygiène propreté, entretien du salon / 7h00

La vente et le conseil / 7h00

Fidélisation de la clientèle / 7h00

Coupe et coiffage au masculin / 56h00

Coupe au féminin / 63h00

Coiffage et mise en forme temporaire au féminin (pratique et théorie) / 21h00

Attaches et chignons / 14h00

Approche des bases d'application de la coloration / 21h00

Approche des bases techniques de mèches et balayages / 21h00

Approche des bases sur la forme et le lissage permanent / 14h00

Bilan de connaissances / 14h00

Module 3 - Stylisme, techniques

Durée de la formation : 12 mois = 273h

Publics :

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement

général

— Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;

— Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme

Estimation du niveau acquis / 7h00

Relationnel clients et communication / 14h00

Définir les services répondant aux besoins et aux attentes des clients / 7h00

Hygiène, propreté, entretien du salon / 7h00

La vente et le conseil / 7h00

Fidélisation de la clientèle / 7h00

Coupe et coiffage au masculin / 42h00

Coupe au féminin / 49h00

Maîtrise de la coloration (pratique et théorie) / 35h00

Forme et lissage permanent (pratique et théorie) / 14h00

Techniques de mèches et balayages (pratique et théorie) / 35h00

Coiffage et mise en forme temporaire au féminin (pratique et théorie) / 21h00

Attaches et chignons / 14h00

Bilan de connaissance / 14h00

Module 4 - Stylisme et tendances

Durée de la formation : 6 mois = 150h00

Publics :

— Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;

— Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme

Estimation du niveau acquis / 7h00

Définir les services répondant aux besoins et aux attentes des clients / 21h00

Entraînement à la rapidité et à la qualité d'exécution / 28h00

Les coupes et coiffages «tendances» (masculin et féminin) / 56h00

Initiation au conseil en image, au visagisme, à la pose d'extensions / 14h00

Les bases de la communication / 17h00

Bilan de connaissance / 7h00

Module 5 - Techniques

Durée de la formation : 6 mois = 150h00

Publics :

— Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;

Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme

Estimation du niveau acquis / 7h00

Relationnel clients et communications / 14h00

Entraînement à la rapidité et la qualité d'exécution / 14h00

Technique vente conseil de services et de produits / 14h00

Définir les services répondants aux besoins et aux attentes du client (pratique) / 7h00

Maîtrise de la coloration (pratique et théorie) / 38h00

Forme et lissage permanent (pratique et théorie) / 14h00

Techniques de mèches et balayages (pratique et théorie) / 35h00

Bilan de connaissances / 7h00

Avenant n° 2 du 21 avril 2010

[Étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 24 févr.]

Préambule

Considérant que la formation tout au long de la vie professionnelle est un objectif majeur pour la profession, les partenaires sociaux ont convenu de l'absolue nécessité de favoriser le retour à l'emploi et le maintien dans l'emploi en mettant en place des formations qualifiantes pour les contrats de professionnalisation et des formations pour les périodes de professionnalisation. Ce projet s'est traduit par la signature d'un accord national le 18 Mars 2005 modifié par l'accord national du 21 avril 2010. Dans ce contexte, le présent avenant a pour finalité de compléter et d'adapter aux besoins et contraintes du métier de la coiffure certains dispositifs dont le contrat de professionnalisation et les périodes de professionnalisation, afin de prolonger cette action.

Article 1

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ainsi que dans une liste établie par la CPNEFP de la branche coiffure et figurant dans le présent avenant.

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- Aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Aux jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- Aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH
- Aux bénéficiaires d'un CUI

Dans le cadre des formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de donner la priorité :

- Aux demandeurs d'emploi et au retour à l'emploi des personnes ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Aux demandeurs d'emploi ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général
- Aux personnes ayant suivi une formation en CFA ou en lycée professionnel sans avoir obtenu le diplôme,
- Aux nouveaux entrants non professionnels ayant au moins un niveau IV et/ou titulaires d'un diplôme de niveau IV ou plus de l'enseignement général

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en entreprise en lien avec la ou les qualification(s) visée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises,
- la réinsertion professionnelle.

Article 1-1

Durée de formation

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus pour une durée de 6 mois ou 12 mois. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représenteront 15 % de la durée totale du contrat, sans être inférieurs à 150 h 00.

Article 1-2

Liste des formations qualifiantes proposées et publics visés

Les formations qualifiantes proposées tournent autour de 3 grands thèmes orientés vers les besoins de la profession et permettant aux titulaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un poste à durée indéterminée. Il

s'agit :

- de la coiffure masculine ;
- du stylisme ;
- de la technique ;

Ces trois grands thèmes sont déclinés dans les modules ci-dessous dont les heures et le programme de formation sont définis en annexe I du présent avenant. Les actions de formation représentent 15 % de la durée totale du contrat, sans être inférieures à 150 heures conformément à l'article 1 du présent avenant.

Module 1 **Coiffure masculine**

Durée de la formation : 6 mois soit 150 heures Publics

- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V de la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme.

Module 2 **Stylisme**

Durée de la formation : 12 mois = 273 heures Publics

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement général
- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme

Module 3 **Stylisme, techniques**

Durée de la formation : 12 mois = 273 heures Publics

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement général
- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme

Module 4 **Stylisme et tendances**

Durée de la formation : 6 mois = 150 heures Publics

- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme

Module 5 **Techniques**

Durée de la formation : 6 mois = 150 heures Publics

- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme

Article 1-3 **Forfait horaire de prise en charge**

Les actions de formation seront prises en charge sur la base d'un forfait horaire déterminé par un avenant à l'accord de formation professionnelle tout au long de la vie ou à défaut par les textes en vigueur fixés par Décret.

Article 2 **Les périodes de professionnalisation et publics visés**

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les périodes de professionnalisation visent à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les formations définies ci-après sont accessibles :

- aux professionnels afin de leur permettre de s'adapter à l'évolution de la profession et d'améliorer leurs compétences face aux nouvelles organisations du travail ;
- aux salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- aux salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité, ou aux femmes et aux hommes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du Code du Travail, notamment les travailleurs handicapés et aux salariés victimes d'une maladie professionnelle nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.
- aux salariés bénéficiaires d'un Contrat Unique d'Insertion

Pour avoir droit à la période de professionnalisation, les salariés visés ci-dessus doivent en outre :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 12 mois ;
- et ne pas avoir déjà bénéficié d'une action de formation au titre de la période de professionnalisation depuis moins de 2 années.

Article 2-1

Déroulement de la période de professionnalisation

Les formations définies par la CPNEFP au titre de la période de professionnalisation et pour les publics visés ci-dessus sont les suivantes :

- La coiffure masculine
- le stylisme et tendances
- la technique et tendances
- le management et la gestion
- L'approche de la psychologie de la personne dépendante ou non, de la gestuelle et de l'ergonomie.
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- La création et la transmission d'entreprises

Les périodes de professionnalisation associent enseignement en organisme de formation et acquisition d'un savoir-faire dans l'entreprise en rapport avec la qualification recherchée.

Ces actions de formations peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération
- pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié grâce au DIF, ou de l'employeur après accord écrit du salarié. Les heures de formation hors temps de travail sont plafonnées sur une année, et par salarié, à un maximum de 80 heures. Dans le cas où les heures hors temps de travail excèdent le crédit DIF du salarié concerné, l'employeur définit avec ledit salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les formations dispensées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence calculée sur la base du salaire versé au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation, pour les salariés ne disposant pas de l'ancienneté suffisante cette dernière sera calculée sur la base des trois derniers mois précédant le début de la formation. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Cette allocation est finançable par l'OPCA dont relève la branche en fonction des fonds disponibles.

Pendant la durée des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, le salarié continue de bénéficier de la législation matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

À l'issue de sa période de formation, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Article 2-2

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 80 heures sans être supérieure à 150 heures, réparties sur 12 mois au maximum, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la Validation des Acquis de l'Expérience

(VAE).

Article 2-3 **Forfait horaire de prise en charge**

La prise en charge des actions de formation, au titre de la période de professionnalisation, se fera sur la base d'un forfait horaire déterminé par un avenant à l'accord de formation professionnelle tout au long de la vie ou à défaut par les textes en vigueur fixés par Décret.

Article 3 **Champ d'application**

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 4 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales date à laquelle il annulera et remplacera l'avenant n° 1 du 18 Décembre 2005.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiés à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 6 **Bilan d'application**

Il est convenu qu'à l'issue d'un délai d'un an après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent avenant sera établi au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données recueillies par l'Observatoire prospectif des métiers et du rapport de branche.

Article 7 **Dépôt**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 8 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Annexe I - Heures et Programme de formation afférents aux différents modules prévus à l'article 1-2 de l'avenant n° 2

Module 1 - Coiffure masculine

Durée de la formation : 6 mois soit 150 heures Publics :

- Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V de la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;
- Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme.
- Estimation du niveau acquis / 7 h 00

-
- Les techniques de coupe / 39 h 00
 - La coupe tendance / 14 h 00
 - Le coiffage associé / 14 h 00
 - Le service forme au masculin (permanente) / 14 h 00
 - Le service lissage au masculin / 7 h 00
 - La couleur version masculine / 13 h 00
 - Les compléments capillaires / 20 h 00
 - La taille de barbe / 7 h 00
 - Les soins au masculin / 7 h 00
 - Bilan de connaissance / 8 h 00

Module 2 - Stylisme

Durée de la formation : 12 mois = 273 heures Publics :

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement général
 - Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon;
 - Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme
- Estimation du niveau acquis / 7 h 00
- Relationnel clients et communication / 14 h 00
- Accueil et prise en charge de la clientèle / 7 h 00
- Hygiène propreté, entretien du salon / 7 h 00
- La vente et le conseil / 7 h 00
- Fidélisation de la clientèle / 7 h 00
- Coupe et coiffage au masculin / 56 h 00
- Coupe au féminin / 63 h 00
- Coiffage et mise en forme temporaire au féminin (pratique et théorie) / 21 h 00
- Attaches et chignons / 14 h 00
- Approche des bases d'application de la coloration / 21 h 00
- Approche des bases techniques de mèches et balayages / 21 h 00
- Approche des bases sur la forme et le lissage permanent / 14 h 00
- Bilan de connaissances / 14 h 00

Module 3 - Stylisme, techniques

Durée de la formation : 12 mois = 273 heures Publics :

- Non professionnels y compris les demandeurs d'emplois, ayant au minimum un niveau IV de l'enseignement général)
 - Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon;
 - Personnes ayant suivi une formation en CFA ou Lycée professionnel ou privé sans avoir obtenu le diplôme
- Estimation du niveau acquis / 7 h 00
- Relationnel clients et communication / 14 h 00
- Définir les services répondant aux besoins et aux attentes des clients / 7 h 00
- Hygiène, propreté, entretien du salon / 7 h 00
- La vente et le conseil / 7 h 00
- Fidélisation de la clientèle / 7 h 00
- Coupe et coiffage au masculin / 42 h 00
- Coupe au féminin / 49 h 00
- Maîtrise de la coloration (pratique et théorie) / 35 h 00

Forme et lissage permanent (pratique et théorie) / 14 h 00
Techniques de mèches et balayages (pratique et théorie) / 35 h 00
Coiffage et mise en forme temporaire au féminin (pratique et théorie) / 21 h 00
Attaches et chignons / 14 h 00
Bilan de connaissance / 14 h 00

Module 4 - Stylisme et tendances

Durée de la formation : 6 mois = 150 heures Publics :

— Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un diplôme de niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;

— Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme
Estimation du niveau acquis / 7 h 00

Définir les services répondant aux besoins et aux attentes des clients / 21 h 00

Entraînement à la rapidité et à la qualité d'exécution / 28 h 00

Les coupes et coiffages «tendances» (masculin et féminin) / 56 h 00

Initiation au conseil en Image, au visagisme, à la pose d'extensions/ 14 h 00

Les bases de la communication / 17 h 00

Bilan de connaissance / 7 h 00

Module 5 - Techniques

Durée de la formation : 6 mois = 150 heures Publics :

— Demandeurs d'emploi et retour à l'emploi ayant au minimum un niveau V dans la branche professionnelle ou une expérience professionnelle d'au moins 3 années souhaitant exercer la coiffure en salon ou hors salon ;

Personnes ayant suivi une formation en CFA ou lycée professionnel ou privé, sans avoir obtenu de diplôme

Estimation du niveau acquis / 7 h 00

Relationnel clients et communications / 14 h 00

Entraînement à la rapidité et la qualité d'exécution / 14 h 00

Technique vente conseil de services et de produits / 14 h 00

Définir les services répondant aux besoins et aux attentes du client (pratique) / 7 h 00

Maîtrise de la coloration (pratique et théorie) / 38 h 00

Forme et lissage permanent (pratique et théorie) / 14 h 00

Techniques de mèches et balayages (pratique et théorie) / 35 h 00

Bilan de connaissances / 7 h 00

Contrats et périodes de professionnalisation : modalités de prises en charge financières du taux horaire

Avenant n° 3 du 27 octobre 2010

[Étendu par arr. 18 juill. 2011, JO 27 juill., applicable à compter de sa signature]

Préambule

Considérant l'importance que revêt le contrat de professionnalisation et périodes de professionnalisation dans l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes visées par les articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et suivants du Code du Travail, les partenaires sociaux décident par le présent avenant de fixer le forfait horaire de prise en charge des actions de formations dispensées dans le cadre de la conclusion d'un contrat de professionnalisation et de périodes de professionnalisation.

Article 1

Forfait horaire de prise en charge pour les formations de niveau IV et de niveau III

En fonction des niveaux de formations dispensées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation le forfait horaire de prise en charge est déterminé comme suit :

Pour les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention d'un diplôme de niveau IV, le forfait horaire

de prise en charge est fixé à 9,15 euros par heure

Pour les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention d'un titre professionnel de niveau III ou un diplôme de niveau III, le forfait horaire de prise en charge est fixé à 15 euros par heure

Conformément au Décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du Travail, le forfait horaire de prise charge est fixé sur la base de 15 euros par heure

Article 2

Forfait horaire de prise en charge pour les formations qualifiantes

Pour les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre des formations qualifiantes prévues à l'avenant n° 2 du 21 Avril 2010 à l'accord de formation du 21 avril 2010, le forfait horaire s'effectuera sur la base de 9,15 euros par heure

Pour les contrats de professionnalisation ayant pour finalité l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle définie par la branche coiffure, le forfait horaire s'effectuera sur la base de 15 euros par heure

Conformément au Décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du Travail, le forfait horaire de prise charge est fixé sur la base de 15 euros par heure

Article 3

Forfait horaire de prise en charge pour les formations dispensées dans le cadre des périodes de professionnalisation

Pour les actions de formations ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle dont le pré requis est la possession d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau IV reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la coiffure, le forfait horaire de prise en charge est fixé à 15 euros par heure.

Pour les actions de formations dont l'objectif de professionnalisation est défini par la branche et définies à l'article 4-1 de l'accord du 21 avril 2010 relatif à la formation professionnelle, le forfait horaire de prise en charge est fixé à 15 euros par heure

Conformément au Décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du Travail, le forfait horaire de prise charge est fixé sur la base de 15 euros par heure

Article 4

Bilan d'application

Il est convenu qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après son entrée en vigueur, un bilan d'application des nouvelles dispositions de prise en charge financière prévues au présent avenant sera établi au sein de la CPNEFP, en fonction notamment des données financières recueillies auprès de l'OPCA dont relève la branche.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales.

Article 6

Champs d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Article 7

Formalités de dépôt - Demande d'extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 2 juillet 2012

[Étendu par arr. 5 déc. 2012, JO 11 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

Fédération nationale de la coiffure (FNC).(Adhésion par lettre du 17 juin 2013)

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FFOCO ;

FS CFTD ;

FCS CGT.

UNSA FCS

Article 1

Désignation d'un organisme chargé de collecter les fonds de la formation professionnelle

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le Décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne AGEFOS-PME comme organisme chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle.

L'ensemble du secteur d'activité visé à l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 désigne ainsi AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements de coiffure exerçant sur le territoire Français, y compris les Départements d'Outre-Mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 2

Versement des contributions au titre de la formation professionnelle

À compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises et les établissements de coiffure relevant de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, employant moins de 10 salariés et celles employant plus de 10 salariés, verseront leur contribution au titre de la formation professionnelle à AGEFOS-PME. Les fonds ainsi recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation feront l'objet d'un rapport annuel, voir semestriel, qui sera communiqué à la CPNEFP de la branche coiffure.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées aux articles 3-4, 3-4-1, et 3-4-2 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4

Révision et dénonciation

1

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

2

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

Article 5

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Avenant n° 15 du 15 avril 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 3 janv. 2010 applicable à compter de sa signature]

Préambule

Le présent avenant est établi dans le cadre des textes conventionnels, législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte les modalités issues de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 et ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les salariés que pour les salons de coiffure. Elle participe au développement individuel des salariés et contribue à la bonne marche et aux évolutions de la profession.

La formation professionnelle doit permettre de répondre aux besoins à venir, préparer les salariés aux évolutions du métier, favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité en développant leurs connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Article 2

Attributions

2-1

Attributions en matière d'emploi

La commission examine sur la base d'un rapport annuel de branche :

- La situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses évolutions ;
- L'évolution des qualifications et des emplois, en regard des évolutions du métier ;
- Les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année.

En tant qu'instance paritaire et nationale, la CPNEFP peut émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la gestion de l'emploi dans la branche.

Elle pourra procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et proposer toute priorité en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2-2

Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a pour mission de s'attacher à traiter, notamment, les points suivants :

- Étudier les pratiques de formation de la branche professionnelle, leur évolution et leur développement ;

-
- Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
 - rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
 - aider à la promotion auprès des entreprises des actions d'insertion professionnelle des jeunes et des publics en difficulté en examinant les conditions et les moyens de mise en œuvre des actions d'information et d'orientation de ces publics ;
 - procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et le Ministère du Travail et des Affaires Sociales.

2-3

Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles (CQP)

La CPNEFP conçoit les certificats de qualifications professionnelles relatifs à la formation et à la compétence des salariés existants et à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche.

Elle instruit les demandes de CQP et diffuse la liste auprès de ses membres.

Elle informe les salariés concernés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent avenant.

Elle valide et délivre les CQP et entreprend toute démarche pour leur inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La même procédure s'applique aux suppressions ou radiations de CQP.

2-4

Autres attributions

La CPNEFP reçoit toute proposition d'orientation en provenance des différents organismes traitant de la formation professionnelle.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche professionnelle et ce dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'État. Elle est informée des conclusions de ces études.

Article 3

Partenariat entre la CPNEFP et l'OPCA désigné par la branche

Afin de donner aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1 du présent avenant, les moyens d'une politique de branche en matière de formation, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCA de branche comme organisme collecteur de branche.

La CPNEFP communiquera à l'OPCA de branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 2-2 du présent avenant et s'assurera de leur mise en œuvre.

La CPNEFP étudiera également toute information transmise par l'OPCA de branche, notamment en matière de formation continue (contenus, objectifs, validation).

Article 4

Composition et fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP comprend paritairement deux collèges composés :

- d'un collège «salariés» comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

- d'un collège «employeurs» comprenant deux titulaires et deux suppléants pour chaque organisation patronale.

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le Président et le Vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le Président et le Vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat est assuré par le Conseil National des Entreprises de Coiffure (dit CNEC).

La CPNEFP se réunit au minimum une fois par trimestre sur convocation du Président et du Vice-président.

Le Conseil National des Entreprises de Coiffure (dit CNEC) qui assure le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNEFP sur lesquelles figurent l'ordre du jour établi lors de la précédente CPNEFP.

La présence de 3/5 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et munis d'un mandat.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise, ainsi que l'organisme collecteur désigné par la branche à participer aux réunions.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNEFP.

Article 5 Recours

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission mixte nationale de négociation de la convention collective.

Article 6 Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature.

Article 7 Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 8 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Désignation de l'OPCO Accord du 11 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National des Entreprises de Coiffure ;
Union Nationale des Entreprises de la Coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;
Fédération du Commerce et des Services CGT ;
FGTA FO ;
Fédération des Commerces et des Services UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateur de compétence (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés,

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétences pour la branche de la coiffure et des professions connexes.

Les partenaires sociaux de la branche de la coiffure et des professions connexes affirment leur volonté de garantir

à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et à venir visant à porter une politique de formation et de certification pertinente au regard des évolutions des métiers.

L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la profession de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les entreprises de la branche partagent plusieurs caractéristiques communes :

— Le secteur de la coiffure contribue à la dynamique économique des territoires

Le secteur de la coiffure forme un tissu dense de commerces répartis sur l'ensemble du territoire français. Avec plus de 80 000 entreprises (majoritairement des TPE - 98 %), la profession compte parmi les acteurs majeurs du commerce de proximité avec plus de 180 000 actifs (chefs d'entreprise dont micro-entrepreneurs, salariés, contrats en alternance) qui sont chaque jour au service des français et exercent avec passion et expertise leur métier.

Les salons de coiffure font partie de la sphère économique résidentielle et s'intègre dans une logique de services de proximité.

— Le secteur de la coiffure acteur majeur d'intégration dans l'emploi et de promotion sociale

L'activité de coiffure est intensive en main-d'œuvre et créatrice de lien social. La politique d'insertion dans l'emploi de la branche repose majoritairement sur des contrats en alternance et notamment sur les contrats en apprentissage. Elle permet, ainsi, à des jeunes faiblement qualifiés de se professionnaliser. Ce secteur dispose d'un immense réservoir de valeur ajoutée «réelle», et donc de croissance et d'emplois, sur le territoire français comme à l'international.

— Un secteur confronté à des évolutions majeures

Le secteur de la coiffure, saisi notamment par les transitions numérique et environnementale, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui tendent à diversifier le cœur de métier.

Le développement général des prestations de service secondaires et leur diversification renvoient à la problématique de l'évolution des compétences. Ces évolutions interrogent ainsi la réalité du métier et les nouvelles attentes de la clientèle.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires attendent de l'OPCO désigné qu'il soit capable de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la branche de la coiffure et des professions connexes sur les territoires, et de leur assurer un service de proximité de qualité.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'«opérateur de compétences des entreprises de proximité» (OPCO 10), constitué par accord collectif interprofessionnel du 27 février 2019, comme l'opérateur de compétences de la branche de la coiffure et des professions connexes au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaires pour les contributions supplémentaires versées, en application d'un accord collectif professionnel et national.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la Convention Collective Nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCO de la branche de la coiffure et des professions connexes en date du 4 décembre 2018.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 2 juillet 2012 et l'accord du 4 décembre 2018 sous réserve de l'agrément de l'«opérateur de compétences des entreprises de proximité» (OPCO 10).

Article 6 **Durée et révision de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut, par ailleurs, faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. La négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 7 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

Article 8 **Notification, dépôt et extension**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail devra être respecté.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) **Accord du 28 septembre 2022**

[Étendu par arr. 19 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CGT ;

CFDT ;

UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives effectuées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «Avenir professionnel», renforce le rôle des branches professionnelles dans la formation professionnelle et notamment dans le dispositif de promotion et reconversion par l'alternance.

En effet, le dispositif «période de professionnalisation» a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel» afin d'être substitué par un nouveau dispositif de formation par l'alternance : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

Ainsi, il a été confié aux branches professionnelles la mission de déterminer une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) par un accord de branche étendu.

L'extension dudit accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte, les Partenaires Sociaux représentatifs de la branche souhaitent recourir aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance, dans le but de permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Le présent accord précise les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par le Code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

Article 2

Objet du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance

La promotion par alternance ou la reconversion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore d'obtenir une promotion sociale grâce à la réalisation d'actions de formation ou d'actions permettant la validation des acquis de l'expérience.

Article 3

Bénéficiaires

Conformément aux dispositions du code du travail, le dispositif s'adresse à tout salarié :

- En contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence, conformément à l'article D. 6324-1-1 du Code du travail.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui du diplôme déjà détenu.

Article 4

Modalités d'accès

La formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 19 déc. 2022, JO 23 déc.) Lorsque la formation est faite dans le cadre de la promotion, elle doit être réalisée pendant le temps de travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 19 déc. 2022, JO 23 déc.) Seulement sur demande du salarié celle-ci peut être effectuée en hors temps de travail.

Dans le cadre de la reconversion, la formation peut se faire sur le temps de travail et en hors temps de travail.

La formation peut avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. Elle ne peut pas avoir lieu à l'initiative de l'employeur même avec l'accord écrit du salarié.

La formation hors temps de travail ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant indiquant la durée et l'objet de la promotion ou reconversion par alternance (modèle disponible sur le site officiel). Ledit avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP.

Article 5

Argumentaire général portant sur la forte mutation de l'activité coiffure et de risque d'obsolescence des

compétences

Depuis plusieurs années, les Partenaires Sociaux font le constat à travers les différents rapports de branche, observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, CPNEFP, CPPNI et plans stratégiques, du fait que le secteur de la coiffure est confronté à de fortes mutations engendrées notamment par :

- le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise qui ne parviennent pas à retrouver des repreneurs ;
- l'évolution des structures de certains salons, demandant ainsi de nouvelles compétences et de qualifications ;
- des enjeux d'attractivité et de valorisation de la profession ;
- le développement du numérique et de domaines connexes ;
- la nécessité de se mettre à la place du client, cerner ses besoins et davantage anticiper ses attentes ;
- l'évolution des techniques et procédés dans le domaine de la coiffure qui oblige les entreprises et salariés à actualiser constamment leurs connaissances ;
- un secteur qui se concentre avec la hausse des enseignes ;
- l'ubérisation de la profession avec l'adaptation de l'activité aux besoins en flexibilité de la clientèle (baisse des coûts, nouveaux services...)

Depuis l'année 2014, une baisse des créations d'entreprise est amorcée. Selon le rapport de branche d'octobre 2021 sur les données 2019-2020, on compte 7 203 immatriculations en 2020 contre 9 122 en 2013. En 2020, le taux de défaillance dans le secteur est de 0,9 %, soit en nette baisse par rapport à son niveau d'avant crise, toutefois il était à 3,4 % en 2019 en contexte hors crise versus 1,3 % en 2013.

L'analyse de la nature des départs selon les motifs au sein de ce même rapport de branche, montre que 55 % des salariés démissionnaires partent vers un autre établissement de la profession tandis que 10 % pour créer leur activité dans la profession. S'agissant des ruptures conventionnelles 23 % partent vers un autre établissement de la profession et 8 % pour créer leur activité dans la profession.

Le plan stratégique de branche validé lors de la CPNEFP coiffure du 21 octobre 2020, avec l'appui des experts OPCO EP, a défini des priorités en tenant compte des constats précités.

Les résultats de l'enquête EDEC PIC menée dans la branche en 2021, et restituée lors de la CPNEFP du 22 septembre 2021 font ressortir le besoin de réaliser une vaste étude prospective pour comprendre les changements d'habitudes de la clientèle et adapter l'offre de formation en conséquence.

Ces évolutions mettent en évidence que la formation est stratégique pour la pérennisation des emplois et la valorisation des compétences.

Les Partenaires Sociaux considèrent que pour faire face à l'évolution incontournable des métiers de la coiffure, il est indispensable d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

Article 6

Argumentaire portant sur la liste des certifications éligibles

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les Partenaires Sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications suivantes organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences :

1

Domaine formations cœur de métier

Le domaine cœur de métier est concerné par l'obsolescence des compétences à la fois techniques et de pilotage d'entreprise y compris l'expérience client.

Il s'agit aussi de valoriser la transmission des savoir-faire et de traiter la problématique des départs à la retraite.

Les certifications ci-après participent d'un véritable projet de promotion sociale, de création ou de reprise d'une entreprise.

Elles font face aux difficultés structurelles, à l'impact de la crise sanitaire Covid, à la nécessité de préserver les emplois dans l'avenir via la PRO A, pour permettre la sécurisation et l'adaptation de la structure et du modèle économique.

Dans ce cadre, le présent accord PRO A est également relié à l'accord APLD signé le 27 novembre 2020 dans la branche pour permettre au secteur de la coiffure de faire face à l'avenir. En effet, il vise à sécuriser l'emploi via des reconversions dans un contexte de crise sanitaire et plus largement.

Le secteur de la coiffure présente également les éléments conjoncturels et économiques ci-après.

La coiffure est concernée par une forte mutation du fait de l'essor du numérique, des modes de gestion des salons de coiffure, du développement durable, des évolutions réglementaires. La profession est attendue sur les modes et

techniques qui vont très rapidement évoluer, comme constaté pour les barbiers, impliquant de soutenir les structures, leurs salariés et leurs compétences.

Les mutations accélèrent ainsi les risques d'obsolescence des compétences.

Il s'agit de favoriser l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi, les passerelles, la mobilité professionnelle.

Les partenaires sociaux retiennent donc les certifications ci-après :

- CAP Métiers de la coiffure

Numéro RNCP 34670

Niveau de certification : 3

Le titulaire du Certificat d'Aptitude Professionnelle Métiers de la coiffure est un professionnel qualifié dans les techniques de base d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de mise en forme, de coloration, de coiffage sur une clientèle féminine et masculine, de l'accueil de la clientèle et du conseil et la vente de service et de produits.

- Mention complémentaire MC5-Coiffure Coupe Couleur

Numéro RNCP : 29025

Niveau de certification : 3

Le titulaire de la Mention Complémentaire «coiffure coupe couleur» est un professionnel spécialisé, compétent dans les techniques de coloration, de coupe et de coiffage. Il connaît les différents styles de coupes ainsi que les techniques de mises en forme et de coiffage et peut travailler comme conseiller, animateur ou responsable technique.

- Brevet Professionnel Coiffure

Numéro RNCP : 12281

Niveau de certification : 4

Le titulaire du Brevet Professionnel Coiffure est un professionnel hautement qualifié. Il est compétent dans l'accueil, la prise en charge et le suivi de la clientèle ; il maîtrise les techniques d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de coloration, d'éclaircissement, de mise en forme temporaire ou durable et de coiffage. Il conseille la clientèle et exerce une activité de valorisation des services et de suivi beauté. Il assure également la gestion administrative et financière de l'entreprise ainsi que son développement, l'animation et la gestion du personnel.

- Bac Professionnel Coiffure

Numéro RNCP : 34420

Niveau de certification : 4

Le Baccalauréat Professionnel concerne en premier lieu les futurs professionnels du secteur ayant un projet d'installation et/ou de gestion de salon de coiffure, mais également ceux souhaitant prendre des responsabilités de développement commercial et d'animation d'équipe dans les salons existants. Ce diplôme apportera une solide formation concernant les techniques de coiffure, de la reprise ou du développement d'une activité.

- BTS coiffure

Numéro RNCP : 20687

Niveau de certification : 5

Le titulaire du BTS Métiers de la coiffure est un technicien hautement qualifié dans le secteur de la coiffure. Il possède un haut niveau scientifique et technique ainsi que la maîtrise d'au moins une langue étrangère. Il est en relation avec une clientèle de particuliers et de professionnels et ses activités s'inscrivent dans une démarche qualité. Il assure les fonctions d'expertise, de conseils scientifiques et technologiques, de gestion, de management, de définition et de mise en œuvre de la stratégie commerciale.

- Brevet de Maîtrise Coiffure

Numéro RNCP : 34576

Niveau de certification : 5

Le titulaire du Brevet de Maîtrise de Coiffeur est à même de créer, développer et manager une, voire plusieurs entreprises artisanales de coiffure, en termes de commercialisation, gestion économique et financière et gestion des ressources humaines. Ceci en complément d'une maîtrise totale et entière de tout type de prestations de coiffure de haute technicité tenant compte du souhait et de la personnalité du client.

- CQP «Responsable de salon de coiffure».

Numéro RNCP : 18231

Niveau de certification : sans niveau

Contexte du CQP :

Le CQP Responsable de salon de coiffure a été créé pour répondre aux enjeux de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, de transmissions et de reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur «projet de vie» ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche ;
- contribuer à la fidélisation des collaborateurs en proposant un parcours professionnel adapté.

Domaines :

Les activités visées par le CQP RSC sont regroupées en 5 domaines :

- Management d'équipe
- Développement commercial
- Gestion financière
- Gestion logistique
- Réglementation en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Définition :

Le CQP Responsable de Salon de Coiffure vise à occuper la fonction de manager au sein d'un salon de coiffure, ainsi défini par les partenaires sociaux : «le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité. Egalement, il stimule et motive son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par l'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Le manager doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec et par le dirigeant afin de réaliser les objectifs assignés à l'établissement».

Données de sortie formation

55 diplômés lors de la session 2019-2020, issus de 7 écoles habilitées.

43 diplômés lors de la session 2020-2021, issus de 6 écoles habilitées.

Justification PRO A :

Cette certification s'inscrit dans une promotion en interne afin d'évoluer dans l'entreprise.

Elle s'inscrit également dans une forte mutation du métier et des évolutions structurelles, via le pilotage d'entreprise, l'expérience client, le management, la réservation en ligne, les interactions professionnelles différentes, la visibilité sur les réseaux, la gestion des ressources humaines (part RSE).

Le dispositif PRO A constitue un moyen aisé d'accéder à ce CQP pour un salarié en poste. C'est un dispositif idéal pour la professionnalisation et l'évolution professionnelle.

- Bachelor «Coiffure et entrepreneuriat»

Numéro RNCP : 34564

Niveau de certification : 6

Le titulaire du Bachelor «Coiffure et entrepreneuriat» maîtrise les compétences techniques et transverses en matière d'entrepreneuriat et de digital dans le but d'innover et repenser le parcours client. Il maîtrise les activités liées à la gestion des ressources humaines et financières du salon de coiffure et est capable de développer son chiffre d'affaires et attirer des talents.

Le Bachelor permet d'acquérir un meilleur positionnement dans la grille de classification et un niveau de salaire minimum supérieur, conformément à l'avenant n° 43 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes.

2

Domaines formations activités connexes «esthétique-artistique»

Le domaine activités connexes s'inscrit dans le cadre de la transition, au sein de secteurs proches. On constate aussi un accroissement des salons mixtes, socio-esthétique.

Selon le rapport de branche portant sur les données 2019-2020, 1,5 % du CA est attribué aux services esthétiques et 10 % pour les ventes de produits coiffure.

Selon le même rapport, 8,5 % des entreprises ont mis en place un nouveau service en 2030 : lissage 28 %, barbier 22 %, soin botox 17 %, massage crânien 11 % (contre 2019 : barbier 36 %, coloration végétale 34 %, lissage 32 %)

L'esthétique s'inscrit dans un complément de métier de la branche coiffure, et s'inscrit dans la grille de salaires des

métiers connexes dont certains métiers de l'esthétique y sont listés et permettent aux salariés de travailler dans des salons de beauté globale et d'acquérir une compétence polyvalente.

La branche coiffure est soucieuse de développer des passerelles vers des métiers proches de son secteur.

La liste ci-après est ainsi retenue au sein de ce domaine :

- CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 31041

Niveau de certification : 3

- BP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 34671

Niveau de certification : 4

- Titre conseiller en image

Numéro RNCP : 31141

Niveau de certification : 4

- BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 30312

Niveau de certification : 4

- BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie

Numéro RNCP : 20693

Niveau de certification : 5

- CQP Styliste angulaire

Numéro RNCP : 29852

Niveau de certification : sans niveau

- CQP maquilleur conseil animateur

Numéro RNCP : 28800

Niveau de certification : sans niveau

3

Domaine formations transverses

Le domaine ci-après regroupe des certifications pour lesquelles il convient de maintenir les compétences mais également d'en acquérir de nouvelles en vue de capter une nouvelle clientèle, fidéliser celle déjà existante, développer la relation client, s'adapter à de nouvelles méthodes de vente, se différencier des autres entreprises de coiffure.

Elles permettent également de développer la mobilité, de se reconvertir vers d'autres secteurs proches au vu de la crise sanitaire actuelle, avec de potentielles reconversions massives.

Elles permettent encore de développer les compétences en matière de responsabilité sociétale et environnementale (RSE), réglementation, sensibilisation sur l'avenir.

Ces postes apparaissent dans la grille de classification emplois connexes de la convention collective et permettent une évolution de métiers pour certains collaborateurs de la branche.

Elles permettent d'évoluer de coiffeur vers chef d'entreprise, avec du management, de la gestion, le commercial, la comptabilité, et d'être présent dans la grille de salaire. Elles comprennent les compétences et qualifications nécessaires pour la bonne tenue d'une entreprise, mais aussi pour évoluer au sein de grosses entreprises fournisseur et distributeurs du secteur. Elles permettent notamment aussi d'évoluer dans des spécialités nécessaires pour devenir chef d'entreprise.

Les partenaires sociaux listent les certifications suivantes :

3-1

Sous domaine commerces ventes

- BTS Management Commercial Opérationnel (MCO)

Numéro RNCP : 34031

Niveau de certification : 5

Cette certification vise plus particulièrement l'animateur réseau au sein de la grille des classifications de la branche coiffure.

3-2
Sous domaine comptabilité-gestion-finance

- BAC PRO gestion administration

Numéro RNCP : 14695

Niveau de certification : 4

- BTS gestion de la PME

Numéro RNCP : 32360

Niveau de certification : 5

3-3
Sous domaine ressources humaines

Cette certification s'inscrit dans la prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) au sein de l'entreprise.

- Titre professionnel Assistant ressources humaines

Numéro RNCP : 35030

Niveau de certification : 5

- Titre Responsable ressources humaines

Numéro RNCP : 16889, 18019, 31019

Niveau de certification : 6

- Titre Responsable de gestion des ressources humaines

Numéro RNCP : 34654, 35682

Niveau de certification : 6

4
Domaine formations pour les représentants du personnel

Les Partenaires sociaux souhaitent sécuriser le parcours professionnel des salariés ayant un mandat de représentant du personnel au CSE ou un mandat syndical, étant noté que les représentants du personnel au CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats en principe (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 à 300 salariés couverts par un accord).

Sont ainsi prévus les titres suivants du ministère du travail :

- Support, Titre professionnel Médiateur social accès aux droits,

Numéro RNCP : 36241

Niveau de certification : 4

- Management d'équipe, Titre professionnel responsable de petite et moyenne structure,

Numéro RNCP : 35646

Niveau de certification : 5

- Vente, Titre professionnel Négociateur technico-commercial

Numéro RNCP : 34079

Niveau de certification : 5

- Support, Titre professionnel Gestionnaire de paye

Numéro RNCP : 35633

Niveau de certification : 5

- Support, Titre professionnel Assistant de direction

Numéro RNCP : 34143

Niveau de certification : 5

L'ensemble de ces titres peuvent être associés à des métiers de la branche ou à des compétences nécessaires dans la branche.

Article 7
Durée de l'avenant au contrat de travail et des actions

Le dispositif s'étend sur une durée comprise entre 6 mois et 12 mois avec les possibilités d'extension prévues par la loi.

Cette durée peut être allongée à 36 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 12 mois et dans la limite de 24 mois pour les certifications suivantes :

- CAP métiers de la coiffure, 34670
- Brevet professionnel coiffure, 12281
- Brevet de maîtrise coiffure, 34576
- BTS coiffure, 20687
- CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041
- BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671
- BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693
- BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312
- BTS Management Commercial Opérationnel (MCO), 34031
- BAC PRO gestion administration, 14695
- BTS gestion de la PME, 32360
- Titre Responsable ressources humaines, 18019

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Ciéa ou Cléa numérique⁽¹⁾) ainsi qu'aux actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

¹ Certification permettant la validation ou acquisition d'un socle de compétences de base articulé autour de 7 domaines fondamentaux, à venir Cléa Management

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- ou pour les personnes visant des formations diplômantes suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670
 - Brevet professionnel coiffure, 12281
 - Brevet de maîtrise coiffure, 34576
 - BTS coiffure, 20687
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312
 - BTS Management Commercial Opérationnel (MCO), 34031
 - BAC PRO gestion administration, 14695
 - BTS gestion de la PME, 32360

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et de VAE.

Les actions de promotion ou reconversion par alternance peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps

de travail, et peuvent également se dérouler à distance.

La rémunération est maintenue si les actions se déroulent pendant le temps de travail.

Article 8

Tutôrat

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l'aide d'un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de reconversion ou promotion par alternance visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance
- Organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- Veiller au respect de l'emploi du temps du salarié
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales. Le tuteur doit également avoir le temps nécessaire pour pouvoir se former.

Article 9

Entretiens professionnels

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fait bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, ses perspectives d'évolution sont examinées, en termes de qualification et d'emploi, avec des informations sur les dispositifs de formation y compris la PRO A et si besoin en lien avec le conseil en évolution professionnelle.

Un bilan récapitulatif le parcours professionnel du salarié est également réalisé tous les six ans de présence dans l'entreprise.

Article 10

Égalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination. Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

Article 11

Prise en charge des frais

L'OPCO EP assure la prise en charge, en tout ou partie, des frais pédagogiques et des frais annexes (les frais d'hébergement et de transport), conformément aux dispositions définies en Section Paritaire professionnelle de la branche. Les frais de salaires sont pris en charge par l'OPCO EP dans la limite du SMIC horaire et selon la disponibilité des fonds.

Article 12

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 13

Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de son extension.

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il pourra être envisagé de mettre à jour la présente liste des certifications éligibles dans le cadre d'un avenant au présent accord de branche.

Article 14 **Révision / Dénonciation**

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 15 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du Code du travail.

Annexe 1

Récapitulatif liste des certifications professionnelles éligibles

Les Partenaires Sociaux définissent les certifications ci-après au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences :

1) Domaine formations cœur de métier

- CAP Métiers de la coiffure

Numéro RNCP : 34670

Niveau de certification : 3

- Mention Complémentaire MC5- Coiffure Coupe Couleur

Numéro RNCP : 29025

Niveau de certification : 3

- Brevet Professionnel coiffure

Numéro RNCP : 12281

Niveau de certification : 4

- Bac Professionnel coiffure

Numéro RNCP : 34420

Niveau de certification : 4

- BTS coiffure

Numéro RNCP : 20687

Niveau de certification : 5

- Brevet de Maîtrise coiffure

Numéro RNCP : 34576

Niveau de certification : 5

- CQP «Responsable de salon de coiffure».

Numéro RNCP : 18231

Niveau de certification : sans niveau

- Bachelor «Coiffure et entrepreneuriat»

Numéro RNCP : 34564

Niveau de certification : 6

2) Domaine formations activités connexes : «Esthétique - Artistique»

- CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 31041

Niveau de certification : 3

- BP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 34671

Niveau de certification : 4

- Titre conseiller en image

Plusieurs numéros RNCP : 31141.

Niveau de certification : 4

- BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 30312

Niveau de certification : 4

- BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie

Numéro RNCP : 20693

Niveau de certification : 5

- CQP Styliste angulaire

Numéro RNCP : 29852

Niveau de certification : sans niveau

- CQP maquilleur conseil animateur

Numéro RNCP : 28800

Niveau de certification : sans niveau

3) Domaine formations activités transverses

3-1 Sous-domaine Commerces - ventes

- BTS Management Commercial Opérationnel (MCO)

Numéro RNCP : 34031

Niveau de certification : 5

3-2 Sous-domaine Compta-Gestion-Finance

- BAC PRO gestion administration

Numéro RNCP : 14695

Niveau de certification : 4

- BTS gestion de la PME

Numéro RNCP : 32360

Niveau de certification : 5

3-3 Sous-domaine Ressources Humaines

- Titre Professionnel Assistant ressources humaines

Numéro RNCP : 35030

Niveau de certification : 5

- Titre Responsable ressources humaines

RNCP : 16889, 18019, 31019

Niveau de certification : 6

- Titre Responsable de gestion des ressources humaines

Numéro RNCP : 34654, 35682

Niveau de certification : 6

4) Domaine formations représentants du personnel

- Support, Titre professionnel Médiateur social accès aux droits

Numéro RNCP : 36241

Niveau de certification : 4

- Management d'équipe, Titre professionnel responsable de petite et moyenne structure,

Numéro RNCP : 35646

Niveau de certification : 5

- Vente, Titre professionnel Négociateur technico-commercial

Numéro RNCP : 34079

Niveau de certification : 5

-
- Support, Titre professionnel Gestionnaire de paye
Numéro RNCP : 35633
Niveau de certification : 5
 - Support, Titre professionnel Assistant de direction
Numéro RNCP : 34143
Niveau de certification : 5

CLASSIFICATIONS

Avenant n° 23 du 16 avril 2012

[Étendu par arr. 26 oct. 2012, JO 7 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable à la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CSF CFTC.

Mod. par Avenant n° 2, 19 févr. 2014, étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 1^{er} nov. applicable à la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 1^{er} oct. 2015, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 11 juin, applicable à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 43, 6 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suivra la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 49, 14 mars 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable pour une durée de 3 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CSFV CFTC.

Préambule

Les grilles de classifications des emplois techniques de coiffure et d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure n'ayant pas été revues depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité engager des négociations afin d'adapter le système de classification aux nouveaux modes d'organisation et mutation du métier.

En effet, l'évolution du métier et la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière ont conduit les partenaires sociaux à mettre en place un système de classifications susceptible de répondre de manière objective, simple et équitable à ces préoccupations.

Au préalable les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la grille de classifications a les fonctions essentielles suivantes :

- Une fonction d'identification des contenus des postes de travail afin de mieux prendre en compte leur évolution ;
- une fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle ;
- une fonction salariale permettant d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux hiérarchiques ;
- une fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle.

Le nouveau système de classification intègre un système de critères multiples permettant une évaluation objective et complète des emplois de la branche.

Ainsi la nouvelle grille de classification utilise des critères classant au sein de 3 échelons et 3 niveaux, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction des critères suivants :

1^o — La qualification

2^o — Les compétences

3^o — Les tâches exercées

4^o — L'autonomie et la responsabilisation

Le choix des critères ci-dessus recouvre la totalité des situations de travail observées dans la branche :

— Le niveau de qualification correspond aux diplômes de l'Éducation Nationale mais aussi aux qualifications et certifications reconnues par la branche et également à la valorisation de la formation continue voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Il est précisé qu'en l'absence de diplôme de coiffure le minimum requis est une formation qualifiante coiffure de 12 mois minimum.

— Le niveau de technicité acquis, la maîtrise du savoir, savoir-faire, du savoir être et du savoir-faire faire.

— Les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation. Il est apparu nécessaire de disposer de critères de classement qui permettent de mesurer et reconnaître ces fonctions et leur degré.

— La mise en avant de la responsabilisation et de l'autonomie en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

Les niveaux hiérarchisent le degré de mise en œuvre des critères dans les emplois via la mise en place d'échelons.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises de coiffure sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise. En effet :

— la classification doit faire le lien entre les critères définis et nécessaires à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

— la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de salaire (emploi, niveau, échelon)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord annule et remplace les articles 1-1 ; 1-1-1 ; 1-1-2 ; 1-1-3 ; 1-4-1 ; 1-4-2 du chapitre III Emplois et Classifications à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, ainsi que l'avenant n° 18.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Article 2

Hierarchie de la grille des emplois

Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er}déc., applicable à la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CSF CFTC.

La nouvelle classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en 3 niveaux et 3 échelons et ventilés de la manière suivante :

— Niveau 1 :

- Échelon 1 : Coiffeur(se) débutant(te)
- Échelon 2 : Coiffeur(se)
- Échelon 3 : Coiffeur(se) confirmé(ée)

— Niveau 2 :

- Échelon 1 : Coiffeur(se) qualifié(ée) Ou Technicien(ne)
- Échelon 2 : Coiffeur(se) hautement qualifié(ée) Ou Technicien(ne) qualifié(ée)
- Échelon 3 : Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) Ou Assistant(te) Manager Ou - Technicien(ne) hautement qualifié(ée)

— Niveau 3 :

- Échelon 1 (Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu) Manager
- Échelon 2 (Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu) Manager Confirmé(ée) ou Animateur(trice) de réseau
- Échelon 3 : Manager hautement qualifié(ée) Ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Article 3

Classification

Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable à la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CSF CFTC.

Mod. par Avenant n° 2, 19 févr. 2014, étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 1^{er} nov. applicable à la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 1^{er} oct. 2015, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 11 juin, applicable à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 43, 6 nov. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suivra la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 49, 14 mars 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable pour une durée de 3 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Article 3-1
Mise en place

La présente grille de classifications a pour objectif de rendre possible une réelle évolution de carrière valorisée par l'expérience, la formation et la compétence mise en œuvre. En effet, tout salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé en fonction de ses capacités, de ses motivations, et de ses connaissances acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ou d'expériences professionnelles en dehors des activités professionnelles. La grille de classifications définit les emplois de la profession au niveau de la branche coiffure étant précisé que d'autres postes spécifiques peuvent être définis dans l'entreprise en se référant à cette classification par assimilation.

La liste des tâches, définie à titre indicatif dans la grille de classifications, n'est notamment pas exclusive d'autres tâches qui peuvent être confiées aux salariés en fonction des besoins et de l'organisation particulière de l'employeur dans le respect d'une cohérence globale de chaque poste avec les emplois auxquels ils sont assimilés dans la pré-

sente classification.

À l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra attribuer :

- Un niveau
- Un échelon

qui devront obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

Application de la grille dans l'entreprise :

Afin de déterminer pour chaque emploi recensé et décrit son niveau et échelon un tableau de pondération des critères a été mis en place.

Le tableau de pondération des critères ci-dessous permet d'obtenir un total de points en fonction du positionnement attribué à l'emploi dans chaque critère. Ce total de points obtenus permet ensuite de définir la plage de points à laquelle est rattaché l'emploi : Niveau et échelon.

Grille de pondération des critères de classement

Niveau / Échelons	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilité	Jours de formation suivis	Nombre de points maximum
Niveau 1				Minimum 2 jours/an	
Échelon 1	2	5	1	2	10
Échelon 2	7	9	2	2	20
Échelon 3	12	10	4	4	30
Niveau 2					
				Minimum 3 jours/an	
Échelon 1	18	14	5	3	40
				Minimum 4 jours/an	
Échelon 2	24	18	12	6	60
Échelon 3	34	28	22	6	90
Niveau 3					
				Minimum 5 jours/an	
Échelon 1	48	36	28	8	120
				Minimum 6 jours/an	
Échelon 2	55	40	35	10	140
Échelon 3	66	34	48	12	160

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

Article 3-2 Aide à la mise en place

Afin d'aider les entreprises à mettre cet accord en application et de les accompagner dans les étapes de mise en place de la grille de classifications, les partenaires sociaux ont décidé de rédiger un guide pratique de mise en œuvre, guide qui figure en annexe au présent accord.

Ce guide a pour but de donner des explications claires sur la démarche de changement des classifications, des définitions utiles, et d'aider les entreprises dans l'évolution de carrière des salariés via une grille de pondération facilitant le passage d'un échelon à un échelon supérieur et d'un niveau à un niveau supérieur.

Article 3-3 Système des critères

Les critères définis au présent accord sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des dif-

férents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

Définition des critères retenus :

Quatre critères ont été retenus : qualification, compétences, tâches exercées et autonomie/responsabilisation.

1° - La qualification est un critère qui tient compte des connaissances nécessaires pour exercer l'emploi et acquises par :

— soit le niveau scolaire minimal requis selon la nature de l'emploi

— soit la possession d'un diplôme, d'une qualification et/ou certification professionnelle fixée par la branche, d'un titre reconnu par la branche

— soit la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2° - Les compétences sont un ensemble de savoir-faire, de savoir être mobilisable par le salarié et justifié par un diplôme d'une part et par une expérience professionnelle d'autre part. Suivant le niveau requis par l'emploi le niveau de compétence sera plus ou moins maîtrisé.

3° - Les tâches exercées sont définies par le niveau de technicité et de savoir-faire acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions et en avoir la maîtrise.

4° - L'autonomie et la responsabilisation. L'autonomie c'est la faculté des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité. Ce critère évolue selon l'étendue et la distance du contrôle, le degré d'autonomie que requiert l'emploi, les missions confiées, le degré de délégation pour l'animation et/ou contrôle des équipes, de négociation, de gestion. L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi considéré.

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes et externes (clients).

Article 3-4

Grille de classifications des emplois techniques de coiffure, d'agents de maîtrise et cadres de la coiffure

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Niveau 1					
Échelon 1					
Coiffeur(se) Débutant(e)	- Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme Ou - Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois	Savoir travailler en équipe - Savoir intégrer et connaître les actes techniques de coiffure et l'emploi de l'outillage professionnel - Intégrer la notion de service au client dans ses actions	Assimile au mieux les outils et supports liés à son activité. Sait travailler en équipe - Accueille le client - Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1.420,00
Échelon 2					

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Coiffeur(se)	- Titulaire du CAP coiffure Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois	Savoir travailler en équipe - intégrer la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions - Savoir mettre en œuvre les techniques de coiffure - Respecter les règles d'hygiène et de sécurité	Utilise au mieux les outils et supports liés à son activité - Prise en charge du client - Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnées d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail. Il ne comporte pas de responsabilité hiérarchique	1.435,00
Échelon 3					
Coiffeur(se) Confirmé(ee)	- Titulaire du CAP coiffure Ou - Titulaire d'une mention complémentaire Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou - Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V et ayant suivi un module de formation qualifiant d'au moins 6 mois	Maîtriser le travail en équipe - Savoir-faire un diagnostic tout en intégrant la notion de service et de satisfaction du client dans ses actions - Mettre en œuvre les techniques de coiffure - Savoir conseiller et vendre - Savoir transmettre ses connaissances - Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité	Utilise et optimise au mieux les outils et supports liés à son activité - Accueil du client du diagnostic à l'encaissement - Tuteur - Hygiène et propreté du salon et de son poste de travail	Salarié qui doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique - Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique	1.450,00
	(Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu) Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus				
Niveau 2					
Échelon 1					
Coiffeur(se) qualifié(ee) ou	- Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois Ou - Titulaire d'un diplôme coiffure de niveau V ou de niveau IV ayant suivi un module de formation qualifiant de 6 mois	Savoir utiliser la polyvalence sur les différents actes techniques de coiffure et de services de coiffure - Savoir intégrer dans ses actions la notion de gestion des stocks - Aptitude à transmettre ses connaissances - Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	Maîtrise les outils et supports liés à son activité - Accueil client du diagnostic à l'encaissement - Tuteur d'un jeune en formation en alternance - Utilisation des outils de gestion de caisse et des stocks - Contrôle l'ensemble des actes techniques - Veille à l'hygiène et propreté du salon de son poste de travail	Salarié qui doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique - Prend des initiatives concernant les modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique	1.470,00
Technicien(ne)					1.500,00

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
	(Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu) Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus (Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu) Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur				
Échelon 2					
- Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou	- Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure et ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou - Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV coiffure et ayant suivi un module de formation qualifiant de 12 mois	Maîtriser la polyvalence - Maîtriser l'ensemble des aspects techniques de la coiffure, de services et de gestion des stocks - Aptitude à gérer les actions commerciales - Maîtriser, respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité - Maîtriser la transmission de ses connaissances	Maîtriser les outils et supports liés à son activité - Utilise les outils de gestion caisse - Contrôle l'ensemble des actes techniques - Tuteur d'un jeune en formation en alternance - Participe en collaboration avec son supérieur hiérarchique à la réalisation d'opération commerciale - Fidélise la clientèle - Gère la clientèle - Veille à l'hygiène et propreté du salon	(Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu) Le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique. - Sait prendre les initiatives techniques nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique	1.590,00
Technicien(ne) Qualifié(ée)					1.590,00
	(Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu) Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus (Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu) Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur				
Échelon 3					

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
- Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) ou	- Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou - (Avenant n° 2, 19 févr. 2014, étendu) Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure Ou - Titulaire BM III Ou - Titulaire d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV coiffure et ayant suivi un module de formation qualifiant de 12 mois (Avenant n° 3, 1 ^{er} oct. 2015, étendu) Ou Titulaire du BTS «métiers de la coiffure»	Maîtriser la polyvalence et l'organiser sur les actes techniques de coiffure et de services - Maîtriser la gestion des stocks et de caisse - Savoir gérer et suivre une action commerciale - Maîtriser la gestion du client - Maîtriser et faire appliquer les règles d'hygiène et sécurité	Maîtrise les outils et supports liés à son activité - Gère et optimise les stocks produits - Gère les outils de gestion de caisse - Tuteur d'un jeune en alternance - Sait écouter, comprendre et convaincre et est impliqué lui-même - Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés - Assiste à la mise en œuvre des opérations commerciales décidées par le chef d'entreprise - Transmet des consignes de manière claires et précises - Respecte et fait respecter l'hygiène et propreté du salon	(Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu) Le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique. - Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en accord avec son supérieur hiérarchique - Assume les décisions prises	1.720,00
- Assistant(te) Manager ou					1.720,00
Technicien(ne) hautement qualifié(ée)					1.720,00
	(Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu) Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus (Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu) Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur				
	(Avenant n° 49, 14 mars 2024, étendu) Manager un salon de coiffure				
Niveau 3					
Échelon 1					

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Manager débutant(te)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois Ou - (Avenant n° 2, 19 févr. 2014, étendu) Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure Ou - Titulaire BM III (Avenant n° 3, 1^{er} oct. 2015, étendu) Ou Titulaire du BTS «métiers de la coiffure» 	<p>Maîtriser et optimiser la gestion clients - Maîtriser la gestion des stocks - Savoir prendre des Initiatives - Savoir optimiser et gérer l'organisation du travail en fonction des flux - Savoir déléguer et prendre le recul nécessaire face aux difficultés rencontrées - Savoir anticiper les points bloquants</p> <p>Connaître la législation du travail, d'hygiène et de sécurité</p>	<p>S'engage et s'implique dans les actions du salon - Sait, écouter, comprendre et convaincre et est impliqué lui-même - Motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés - Transmet des consignes de manière claires et précises - Fixe les priorités et sait les hiérarchiser - Élabore un pré-planning d'activité au fin de validation par son supérieur hiérarchique - Propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique Participe et met en œuvre les opérations commerciales décidées par son supérieur hiérarchique Respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon</p>	<p>(Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu) Le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique.</p> <p>- Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique - Assume les décisions prises - Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité - Prend des décisions opérationnelles appropriées.</p>	1.870,00
	<p>(Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu) Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus</p> <p>(Avenant n° 49, 14 mars 2024, étendu) Manager un salon de coiffure</p> <p>(Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu) Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur</p>				
Échelon 2					

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Manager Confirmé(ee) ou	- Titulaire du CAP Ou - Titulaire du BP	Maîtriser et optimiser la gestion clients - Possède les compétences nécessaires à la gestion des stocks - Savoir gérer l'application de la réglementation économique et sociale Optimiser les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs - Savoir lire et préparer un tableau de bord - Maîtriser les règles en matière d'hygiène et sécurité	Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose - Négocie - Délègue à bon escient - Analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité - Sait écouter, comprendre et convaincre en vue d'atteindre les objectifs fixés - Élabore une fiche de poste de travail et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise - Organise et prépare le planning de formation des salariés sous ses ordres - Élabore le planning d'activité et le soumet à son supérieur hiérarchique - Élabore le plan d'action commerciale - Optimise la gestion des stocks et en assure la responsabilisation - Respecte et fait respecter l'hygiène et propreté du salon - S'implique dans une communication active ascendante/descendante en phase avec les spécificités du salon - Fait face aux Imprévus, les anticipe et les gère	(Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu) Le salarié doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique mais sous contrôle de son supérieur hiérarchique. - Sait prendre les Initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique - Assume les erreurs commises et sait y faire face - Assume les décisions prises - Participe à la performance opérationnelle de l'entité sous sa responsabilité - Prend des décisions opérationnelles appropriées.	2.248,00
Animateur(trice) Débutant(te)	- (Avenant n° 2, 19 févr. 2014, étendu) Titulaire du CQP Responsable de salon de coiffure Ou - Titulaire BM III Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management (Avenant n° 3, 1 ^{er} oct. 2015, étendu) Ou Titulaire du BTS «métiers de la coiffure» - (Avenant n° 43, 6 nov. 2020, étendu) Bachelor «Coiffure et Entrepreneuriat» (Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu) Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus (Avenant n° 49, 14 mars 2024, étendu) Manager un salon de coiffure (Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu) Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur	Encadrement : Après recueil de données pertinentes évaluer contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : Maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise			2.664,00
Échelon 3					

	Qualifications	Compétences	Tâches à exercer	Autonomie/ Responsabilisation	Salaire minimum garanti
Manager hautement qualifié(ée) ou	- (Avenant n° 2, 19 févr. 2014, étendu) Titulaire du CAP et/ou BP et titulaire du CQP	Prend en compte la législation en matière du droit du travail - Maîtriser la gestion d'équipe - Maîtriser la réalisation de planning d'activité, de tableaux de bord - Appréhender les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs - Savoir élaborer les actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie.	Élabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi - Participe au recrutement des futurs collaborateurs - Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles Gère les «manager» sous son autorité - Crée les conditions techniques pour atteindre les objectifs - Veille au respect des actions commerciales définies par l'entreprise - Veille au respect des valeurs de l'entreprise - Veille au respect de l'esprit d'équipe - Fait respecter les règles en matières d'hygiène et propreté du salon - interface avec les sous-traitants et fournisseurs	Salarié qui doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique - Sait prendre les Initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique - Assume les erreurs commises et sait y faire face - Assume les décisions prises - Participe à la performance opérationnelle des entités sous sa responsabilité - Prend les décisions opérationnelles appropriées - Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur.	2.825,00
Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	Responsable de salon de coiffure ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management Ou - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 3 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente (Avenant n° 3, 1 ^{er} oct. 2015, étendu) Ou Titulaire du BTS «métiers de la coiffure» - (Avenant n° 43, 6 nov. 2020, étendu) Bachelor «Coiffure et Entrepreneuriat» après deux ans d'expérience sur un poste correspondant à la formation avec pratique des composantes de son référentiel (Avenant n° 47, 11 mai 2023, étendu) Réaliser des techniques de coiffure pour cheveux spécifiques, bouclés à crépus (Avenant n° 49, 14 mars 2024, étendu) Manager un salon de coiffure (Avenant n° 50, 14 mars 2024, étendu) Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur	Encadrement : Après recueil de données pertinentes évaluer les contraintes économiques, sociales et commerciales afin de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : Maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en œuvre de la stratégie d'entreprise			2.872,00

Article 4

Mise en œuvre - Rémunération - Affiliation au régime des cadres

Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. applicable à la date de signature ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CSF CFTC.

Article 4-1

Difficultés d'application et correspondance

Les difficultés de mise en œuvre de la nouvelle classification qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la Commission nationale Paritaire d'interprétation, instituée par l'article 2-2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 4-2 Délai de mise en œuvre

La nouvelle classification est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une période d'adaptation de 8 mois maximum à compter de la date d'extension du présent accord est accordée aux entreprises pour sa mise en œuvre. Pour ce qui concerne les nouvelles embauches elles devront prendre en compte la nouvelle classification au jour d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour faciliter la transition entre l'ancienne grille de classification et la nouvelle classification, les partenaires sociaux recommandent vivement aux entreprises de la branche d'établir un inventaire de toutes les fonctions existantes et réellement exercées dans l'entreprise.

Article 4-3 Garanties individuelles pour les salariés déjà en place dans l'entreprise et tableau de passage de l'ancienne à la nouvelle classification

Afin de permettre aux salariés en place dans l'entreprise au moment de l'extension du présent accord de se positionner dans le niveau et l'échelon auquel il peut prétendre, les partenaires sociaux ont mis en place un tableau de conversion de l'ancienne classification à la nouvelle classification.

Coefficients	Classifications actuelles	Équivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Échelon	
100-110	Assistant Coiffeur débutant	1	1	- Coiffeur(se) débutant(te)
120	Coiffeur	1	2	- Coiffeur(se)
130	Coiffeur confirmé	1	3	- Coiffeur(se) confirmé(ée)
140 - 150	Coiffeur qualifié	2	1	- Coiffeur(se) qualifié(ée) - Technicien(ne)
160	Coiffeur qualifié	2	2	- Coiffeur(se) Hautement qualifié(ée) - Technicien(ne) qualifié(ée)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	2	3	- Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) - Assistant Manager - Technicien(ne) hautement qualifié(ée)
300	Responsable E ^{ts} de 0 à 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	1	Manager débutant(te)
370	Responsable E ^{ts} de 10 à 19 sal. Ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	2	- Manager confirmé(ée)
500	Responsable E ^{ts} de + 20 sal. Ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	3	- Manager hautement confirmé(ée)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	3	2	Animateur(trice) de réseau débutant(te)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de + de 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Les salariés seront informés individuellement par un document séparé et annexé au bulletin de salaire sur lequel figurera le niveau, l'échelon qui lui auront été affectés selon la nouvelle grille de classification.

Il est précisé que la situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle brute antérieurement perçue par le salarié.

Conformément à l'article 4-1 du présent accord toutes difficultés d'application pourront être transmises à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation prévue à l'article 2-2 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 4-4 Rémunération

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors

de toute partie variable prévue à l'avenant n° 13 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes et/ou en vigueur dans l'entreprise.

Il est précisé que la mise en œuvre de la présente classification n'entraîne pas automatiquement une augmentation du salaire contractuel si ce dernier demeure supérieur au minimum conventionnel qui en résulte.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail.

Article 4-5

(Avenant n° 1, 3 juill. 2013, étendu)

Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

Les partenaires sociaux entendent définir les bénéficiaires du régime de retraite des cadres et agents de maîtrise aux niveaux et échelons suivants :

1. Régime de retraites cadres :

- Niveau 3 / Échelon 2 : Manager confirmé(e) et Animateur(trice) de réseau
- Niveau 3 / Échelon 3 : Manager hautement qualifié(e) et Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

2. Régime de retraites des agents de maîtrise :

- Niveau 2 / Échelon 2 : Coiffeur(se) hautement qualifié(e) et Technicien(ne) qualifié(e)
- Niveau 2 / Échelon 3 : Coiffeur(se) très hautement qualifié(e), Assistant(te) manager et technicien(ne) hautement qualifié(e)
- Niveau 3 / Échelon 1 : Manager

Article 5

Portée de l'accord

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les partenaires sociaux précisent que les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la nouvelle grille de classification et grille de correspondance déterminées par le présent accord.

Article 6

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Article 7

Révision et dénonciation

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 2 années à compter de l'extension du présent accord ou sur décision de la commission d'Interprétation suite à l'application de l'article 4-1 du présent accord.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Article 8

Durée

Le Présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées à l'article 1 du présent accord.

Article 9

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail, et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 10 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Guide d'accompagnement à la œuvre de la grille de classifications

Sommaire

— Pourquoi ce guide ?

Préambule

— Pourquoi une nouvelle grille de classifications ?

Le constat d'inadaptation des classifications de 1980

La nouvelle classification

— Description de la nouvelle grille de classifications

Principes généraux

Un système multicritères

Principes de base

Mécanisme de la nouvelle grille

— Quelques exemples de cas pratiques

Exemples de cotation d'emplois

— Mise en œuvre de la grille

Délai de mise en œuvre

Information aux salariés : Les modalités de notification ; les droits de recours

Grille de conversion des coefficients existants

Pourquoi ce guide ?

Préambule

Un accord de branche a été signé le 16 avril 2012 par les organisations patronales CNEC et FNC et les organisations de salariés CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO qui prévoit la mise en place au sein des entreprises de coiffure et des professions connexes une nouvelle grille de classifications pour les employés techniques, agents de maîtrise et cadres de la coiffure.

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises à mettre cet accord en application et de les accompagner dans les étapes de mise en place de la grille de classifications en leur donnant :

Des explications sur la démarche de changement des classifications

Des explications sur la description des emplois

Des explications sur le fonctionnement de la nouvelle grille

Des exemples de cas pratiques pour comprendre le mécanisme de mise en œuvre

Pourquoi une nouvelle grille de classifications ?

Le constat d'inadaptation des classifications de 1980

La nouvelle grille de classifications va remplacer celle définie dans les années 80 et partiellement toilettée au fil des années. Cette classification a beaucoup vieilli et est devenue inadaptée aux nouveaux modes d'organisation et mutation du métier.

La grille de classifications a vieilli parce que sa construction même ne peut prendre en compte les nouvelles missions attribuées aux emplois (management, animation, responsabilisation, technicité...) ni la possibilité d'évolution au sein même du métier.

Il a donc fallu repenser le système de classifications afin de le rendre plus adaptable à l'évolution de la profession afin d'en faire un vrai «ascenseur social».

Une nouvelle classification

Le nouveau système de classifications qui vient se substituer au précédent répond à plusieurs objectifs :

La durée à travers un système qui conserve toute sa pertinence face à l'évolution des modes d'organisation, des qua-

lifications et des compétences

La simplicité on passe de 14 coefficients d'emplois techniques et de coiffeurs à 3 niveaux et 3 échelons avec un système d'évaluation de tous les emplois

Le réalisme avec un système qui permet aux entreprises de coiffure de classer chaque emploi en fonction des compétences requises et de faire évoluer les salariés en interne. Ce système permet au salarié de valoriser son expérience professionnelle afin d'évoluer au sein de son métier.

La contribution à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise en proposant un outil d'analyse et d'évaluation. Une grille de classifications doit être un outil indispensable à la gestion des ressources humaines en termes de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité et de formation.

Description de la nouvelle grille de classifications

L'accord de classifications conventionnel définit chaque emploi comme un ensemble de situations de travail ayant des finalités identiques ou proches dans une organisation de travail donnée.

Un même intitulé d'emploi peut se décliner dans un même niveau et nécessité ainsi un échelon différent en fonction des tâches réellement exercées et des compétences acquises ou maîtrisées.

Un système multicritères

La mise en place d'un système de multicritères permet au salarié d'être évalué et classé de manière objective et complète.

La nouvelle grille de classifications utilise des critères classant au sein de 3 niveaux et 3 échelons, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction de :

- La qualification ;
- les compétences ;
- les tâches exercées ;
- l'autonomie et la responsabilisation.

Le choix de ces critères résulte de l'observation de la profession et de ses emplois. Ainsi ils recouvrent la totalité des situations de travail observées dans la branche.

Le niveau de qualification correspond :

- Aux diplômes de l'Éducation Nationale ;
- aux qualifications et certifications reconnues par la branche ;
- à la valorisation de la formation continue ;
- voire à un niveau de qualification acquis dans une autre activité. Étant précisé qu'en l'absence de diplôme de coiffure le minimum requis est une formation qualifiante coiffure de 12 mois minimum.

Les compétences correspondent au niveau de technicité acquis par :

- La maîtrise du savoir ;
- le savoir-faire ;
- le savoir être ;
- le savoir-faire faire.

Les emplois nécessitant des fonctions d'encadrement et d'animation, il est apparu nécessaire de disposer de critères de classement qui permettent de mesurer et reconnaître ces fonctions et leur degré.

La mise en avant de la responsabilisation et de l'autonomie s'entend en fonction du niveau de décision pris dans l'exercice de l'emploi.

Les niveaux hiérarchisent le degré de mise en œuvre des critères dans les emplois via la mise en place d'échelons.

Les critères permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

Qualification :

Définition :

Ce critère est un critère qui tient compte des connaissances nécessaires pour exercer l'emploi et acquises par :

- soit le niveau scolaire minimal requis selon la nature de l'emploi ;
- soit la possession d'un diplôme, d'une qualification et/ou certification professionnelle et/ou un titre reconnu par la branche ;

— soit la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Niveau 1	
Échelon 1	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles non sanctionnées par un diplôme professionnel mais d'une formation coiffure qualifiante de 12 mois minimum ou d'une formation CAP sans obtention du diplôme
Échelon 2	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou un diplôme de niveau V hors coiffure plus une formation coiffure qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois)
Échelon 3	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou une mention complémentaire plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois minimum ou un diplôme de niveau V hors coiffure plus une formation qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois)
Niveau 2	
Échelon 1	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou BP Coiffure ou CAP plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois minimum ou un BP plus une formation coiffure qualifiante de 6 mois ou un diplôme de niveau IV hors coiffure plus une formation coiffure qualifiante de 18 mois minimum (1 module de 12 mois + 1 module de 6 mois)
Échelon 2	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou BP coiffure ou un CAP plus une formation coiffure qualifiante de 12 mois minimum ou un BP plus une formation qualifiante de 12 mois ou un diplôme niveau IV hors coiffure plus une formation qualifiante de 24 mois minimum (2 modules de 12 mois)
Échelon 3	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou un BP coiffure ou un CAP plus une formation qualifiante coiffure de 12 mois ou un BP plus une formation qualifiante de 12 mois ou un CQP «manager de salon de coiffure» ou un BM III Coiffure ou un diplôme de niveau III hors coiffure plus une formation qualifiante de 24 mois (2 modules de 12 mois)
Niveau 3	
Échelon 1	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou un BP Coiffure ou titulaire d'un CQP «Manager de salon de coiffure» ou un BM III coiffure ou un diplôme hors coiffure de niveau III plus une formation qualifiante coiffure de 24 mois (2 modules de 12 mois)
Échelon 2	L'emploi nécessite un CAP coiffure ou un BP coiffure ou un CQP «Manager de salon de coiffure» ou un BM III coiffure ou un diplôme de niveau III plus une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management
Échelon 3	L'emploi nécessite un CAP coiffure plus un CQP «manager de salon de coiffure» ou plus un BM III et un an d'expérience sur un poste de management ou un BP coiffure plus un CQP «manager de salon de coiffure» ou un diplôme de niveau III hors coiffure plus une expérience de 3 ans minimum sur un poste de management ou d'animation d'un point de vente

Compétences :

Définition :

Les compétences sont un ensemble de savoir-faire, de savoir être mobilisable par le salarié et justifié par un diplôme d'une part et/ou par une expérience professionnelle d'autre part. Suivant le niveau requis par l'emploi le niveau de compétence sera plus ou moins acquis et maîtrisé.

Niveau 1	
Échelon 1	L'emploi nécessite un savoir minimal des actes techniques de coiffure, une connaissance de l'emploi de l'outillage professionnel optimale
Échelon 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'actes techniques de coiffure ainsi qu'une bonne connaissance de la notion de service de la clientèle.
Échelon 3	L'emploi nécessite la maîtrise du travail en équipe, une maîtrise de l'ensemble des actes techniques et de satisfaction clientèle, ainsi que d'une bonne connaissance de la transmission des savoir-faire.
Niveau 2	
Échelon 1	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la polyvalence des différents actes techniques de coiffure, une bonne notion de la gestion des stocks ainsi qu'une bonne aptitude à transmettre ses savoir-faire
Échelon 2	L'emploi nécessite une maîtrise de la polyvalence et des différents actes techniques de coiffure, une maîtrise de la gestion des stocks, ainsi qu'une bonne aptitude à la mise en place d'actions commerciales
Échelon 3	L'emploi nécessite une bonne maîtrise de la polyvalence, des différents actes techniques de coiffure et de la gestion client. Il nécessite également une bonne connaissance de la gestion commerciale
Niveau 3	

Échelon 1	L'emploi nécessite une maîtrise de la gestion clients, de la gestion humaine, de la gestion commerciale, de la gestion des stocks, ainsi qu'un sens de l'initiative et de l'anticipation.
Échelon 2	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la réglementation économique et sociale d'une entreprise ainsi qu'une bonne connaissance des relations humaines et organisationnelles en plus de la maîtrise des différents actes techniques professionnels.
Échelon 3	L'emploi nécessite une bonne connaissance de la législation sociale, une excellente maîtrise des actes techniques de coiffure ainsi qu'une bonne maîtrise de la gestion économique, humaine et commerciale d'un point de vente

Tâches à exercer :

Définition :

Le critère «Tâches à exercer» est défini par le niveau de technicité et de savoir-faire acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle nécessaire pour exercer les fonctions et en avoir la maîtrise.

Niveau 1	
Échelon 1	Exerce des actes simples de coiffure. Accueil clients. Veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.
Échelon 2	Prend en charge du client et exerce certains actes techniques de coiffure (coupe, brushing, mise en forme) ; veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail.
Échelon 3	Accueil les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; exerce tous actes techniques de coiffure ; vente de produits, de conseils et de services ; exploite et renseigne le fichier client ; fidélise la clientèle ; Tuteur ; veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail
Niveau 2	
Échelon 1	Accueil les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de la caisse et des stocks ; fidélise la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail
Échelon 2	Accueil les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de caisse ; gère et optimise les stocks ; met en place les opérations commerciales décidées en collaboration avec son supérieur hiérarchique ; fidélise et gère la clientèle veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail
Échelon 3	Accueil les clients et prise en charge du diagnostic à l'encaissement et prise de congé ; contrôle l'ensemble des actes techniques ; tuteur d'un jeune en alternance ; utilise les outils de gestion de caisse ; gère et optimise les stocks ; met en place, gère et suit les opérations commerciales décidées en collaboration avec son supérieur hiérarchique ; motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés ; transmet à l'équipe des consignes claires et précises ; Analyse les difficultés et sait y faire face ; fidélise et gère la clientèle ; veille au respect de l'hygiène et propreté du salon et de son poste de travail
Niveau 3	
Échelon 1	S'engage et s'implique dans les actions du salon ; écoute, comprend et sait convaincre ; motive l'équipe dans l'atteinte des objectifs fixés ; Fixe les priorités et sait les hiérarchiser ; Transmet des consignes claires et précises ; Rédige les rapports d'activité ; élabore un pré-planning d'activité ; propose un plan de formation des salariés à son supérieur hiérarchique ; participe, met en œuvre, gère et suit les opérations commerciales décidées avec son supérieur hiérarchique ; gère la caisse et les stocks ; contrôle et optimise les stocks ; Veille au respect de l'hygiène et propreté du salon
Échelon 2	Structure les ressources humaines et matérielles dont il dispose ; élabore une fiche de poste et participe au recrutement des salariés et à leur intégration dans l'entreprise ; organise et prépare les plannings de formation ; participe et prépare avec son supérieur hiérarchique les entretiens individuels ; élabore le plan d'action commerciale ; Responsable des stocks il les contrôle et propose des solutions d'amélioration ; Responsable de la caisse ; anticipe et gère les imprévus ; analyse, synthétise et rédige les rapports d'activité ; créer les conditions de motivation dans l'atteinte des objectifs fixés ; écoute, comprend et sait convaincre ; délègue à bon escient ; négocie avec les fournisseurs ; respecte et fait respecter l'hygiène et la propreté du salon
Échelon 3	Élabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi ; participe au recrutement des futurs collaborateurs ; veille au respect des planning de formation ; participe aux entretiens individuels ; veille au respect des dispositions légales et conventionnelles ; gère les manager sous son autorité ; veille au respect des actions commerciales mises en place ; veille à la bonne gestion des stocks ; veille au respect de l'esprit d'équipe et au respect des valeurs de l'entreprise ; Fait respecter l'hygiène et la propreté du salon

Autonomie - Responsabilités :

Définition :

Responsabilités : Ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.
Autonomie : Dans le cadre de l'organisation, il s'agit d'apprécier à la fois l'autonomie de l'emploi et les effets sur le fonctionnement de l'entreprise.

Niveau 1	
Échelon 1	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.
Échelon 2	L'emploi ne comporte pas de responsabilités hiérarchiques. L'emploi implique l'utilisation des modes opératoires, de consignes simples.
Échelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur au moins une personne et ses activités professionnelles (Ex. Apprentis) La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes simples inhérents à la technicité des actes de coiffure.
Niveau 2	
Échelon 1	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique le choix de méthodes appropriées et moyens nécessaires à la réalisation de tous actes techniques de coiffure. La prise de décision au niveau de la résolution de problèmes classiques inhérents au point de vente
Échelon 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique le choix de méthodes appropriées et moyens nécessaires à la réalisation de tous actes techniques de coiffure. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes classiques inhérents au point de vente
Échelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ou plusieurs coiffeurs. L'emploi implique la mise en œuvre de méthode et procédés permettant de faire face à tous problèmes variés et complexes. La prise de décision se situe au niveau de résolution de problèmes complexes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée.
Niveau 3	
Échelon 1	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités diverses. À partir de directives définissant le cadre général de l'emploi nécessaire à la réalisation de l'ensemble des actes techniques et non techniques, peut prendre toutes décisions opérationnelles liées au périmètre des responsabilités définies (techniques, économiques, sociales et commerciales)
Échelon 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités professionnelles diverses. Après recueil de données pertinentes (contraintes économiques, sociales, commerciales), le titulaire de l'emploi définit sa stratégie, les plans d'action et valide les choix opérationnels de son entité.
Échelon 3	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes aux activités professionnelles diverses. Après recueil de données pertinentes (contraintes économiques, sociales, commerciales), le titulaire de l'emploi définit sa stratégie, les plans d'action et valide les choix opérationnels de son entité.

La mise en œuvre de la grille de classification dans des conditions homogènes d'une entreprise à une autre dans la branche nécessite de donner une définition unique et commune aux différentes notions techniques utilisées.

Pour l'application de la grille de classification on entend ainsi par :

«Activité» : Ensemble de tâches en vue de la réalisation d'un travail.

«Critère» : élément d'appréciation considéré comme significatif pour évaluer un emploi.

«Échelon» : Poids relatif attribué dans chacun des critères lors de l'analyse de chaque emploi. Dans la grille de classification il y a 3 échelons. Lors de l'analyse, chaque emploi se verra affecter un échelon pour chaque niveau selon qu'il exige plus ou moins de connaissances à acquérir ou à maîtriser, de technicité, de responsabilité hiérarchique, d'autonomie et de traitement de l'information.

«Consignes» : ordre ou instruction simple écrit ou oral, précis et détaillé.

«Emploi» : ensemble de situations de travail ayant une finalité identique ou proche dans une organisation de travail donnée.

«Formation» : ensemble de moyens éducatifs, scolaires ou professionnels mis en œuvre afin de pouvoir exercer une activité et évoluer professionnellement.

«Mode opératoire» : description détaillée et chronologique d'actions à mener pour atteindre le résultat déterminé.

«Pondération» : c'est la valeur, en points, que l'on accorde à chacun des critères, afin de permettre le classement dans la grille de classifications.

Mécanisme de la nouvelle grille

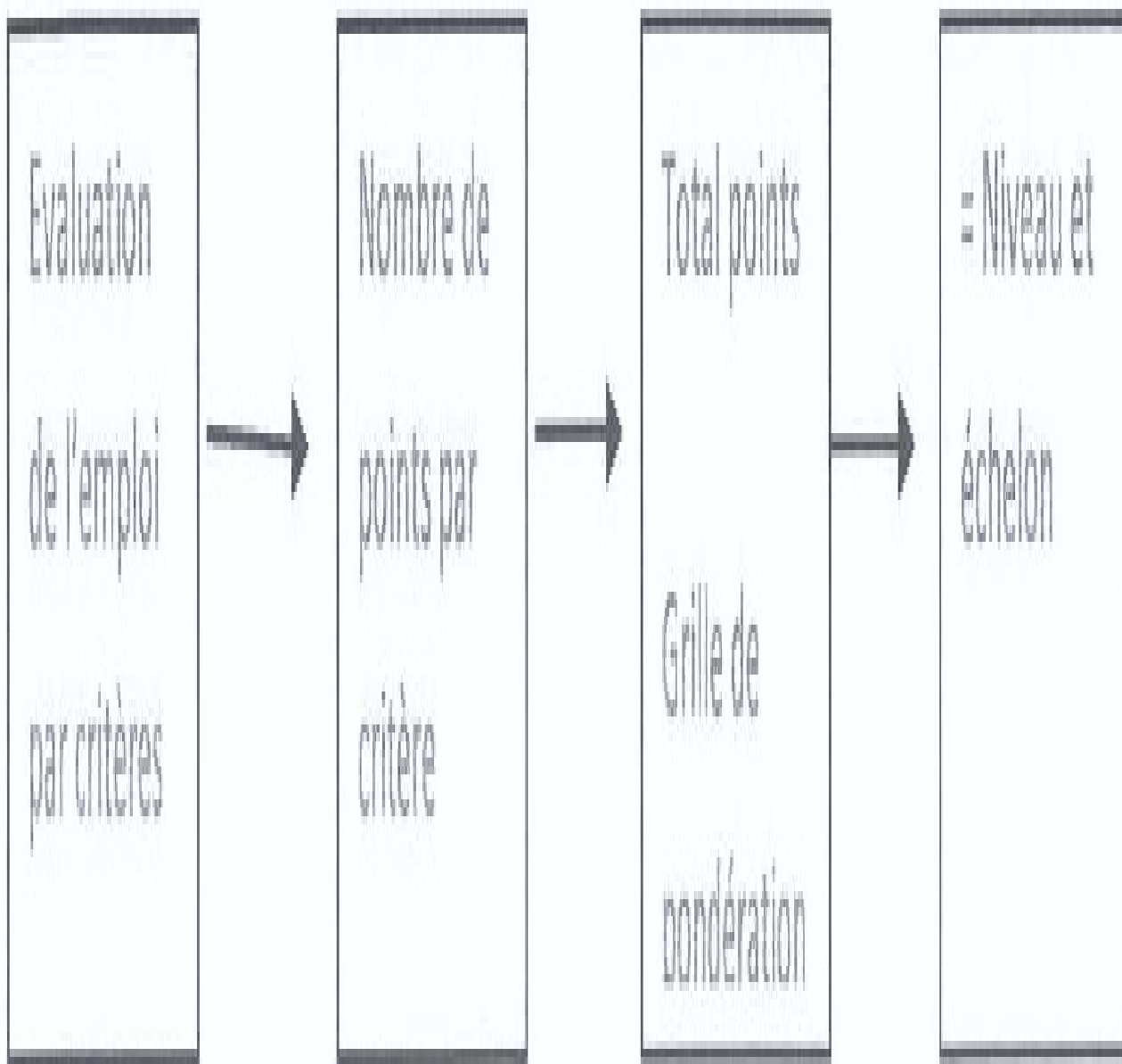
Il s'agit de déterminer, pour chaque emploi recensé et décrit, si pour chacun des critères cet emploi correspond au 1^{er}, 2^{ème} ou 3^{ème} niveau et échelon tels que définis dans l'accord de branche.

Il s'agit à partir de ce travail d'établir la valeur de l'emploi à partir du tableau de pondération des critères et de positionner ensuite l'emploi dans la grille de classification.

Le tableau de pondération des critères permet d'obtenir un total de points en fonction du positionnement attribué à l'emploi dans chaque critère. Le total de points ainsi obtenus permet ensuite dans la grille de classifications de définir la plage de points à laquelle est rattaché l'emploi (de 10 à 160 points)

Étant donné l'importance de la formation continue dans la branche coiffure, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter un critère à l'évaluation du salarié. En effet, la formation permettant l'acquisition de savoir plus ou moins maîtrisé il semblait important d'en tenir compte.

Cheminement :



Grille de pondération des critères de classement

Niveau / Échelons	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilité	Jours de formation suivis	Nombre de points maximum
Niveau 1				Minimum 2 jours/an	
Échelon 1	2	5	1	2	10
Échelon 2	7	9	2	2	20
Échelon 3	12	10	4	4	30
Niveau 2					
				Minimum 3 jours/an	

Niveau / Échelons	Compétences	Tâches exercées	Autonomie responsabilité	Jours de formation suivis	Nombre de points maximum
Échelon 1	18	14	5	3	40
				Minimum 4 jours/an	
Échelon 2	24	18	12	6	60
Échelon 3	34	28	22	6	90
Niveau 3					
				Minimum 5 jours/an	
Échelon 1	48	36	28	8	120
				Minimum 6 jours/an	
Échelon 2	55	40	35	10	140
Échelon 3	66	34	48	12	160

Indiquer pour chaque niveau et échelon le nombre de points.

Exemples - Cas pratiques de pondération

Principes généraux

Pondérer, coter, un emploi consiste à choisir le niveau et l'échelon qui lui correspondent le mieux, pour chacun des critères. Cette identification s'effectue en repérant dans la description de l'emploi, les situations qui se rapprochent le plus de la définition de chacun des niveaux et échelons.

Exemple :

Compétences : Maîtrise la polyvalence et des différents actes techniques : coloration, coupe, coiffage, description d'actes techniques comme attaches, chignons,..., gestion des stocks = 25 points

Tâches exercées : contrôle de la caisse, gère les stocks, participation aux opérations commerciales, bon taux de fidélisation clientèle, bonne gestion des fiches clients, tuteur d'un jeune en contrat d'apprentissage, respecte les règles d'hygiène et de sécurité = 25 points

Autonomie - Responsabilité : Sait faire face aux différentes situations de travail sans assistance hiérarchique, sait prendre des initiatives devant une situation simple = 9 points

Suivi formation : 2 jours de formation en moyenne dans l'année = 2 points

Total points = 61 points

Salarié classé au Niveau 2 - Échelon 2

Mise en œuvre de la grille de classification

Délai de mise en œuvre

1° - Quand : La nouvelle grille de classification est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une période d'adaptation de 8 mois maximum à compter de la date d'extension de l'accord relatif à la nouvelle grille de classifications est accordée aux entreprises pour sa mise en œuvre.

2° - Quid des anciens salariés : Afin de permettre aux salariés en place au moment de l'extension de l'avenant n° 23 relatif à la nouvelle grille de classifications, une grille de conversion de l'ancienne grille vers la nouvelle grille a été mise en place et est présentée ci-dessous :

Coefficients	Classifications actuelles	Équivalence		Nouvelle classification
		Niveau	Échelon	
100-110	Assistant(te) Coiffeur(se) débutant(e)	1	1	- Coiffeur(se) débutant(te)
120	Coiffeur(se)	1	2	- Coiffeur(se)
130	Coiffeur(se) confirmé(ée)	1	3	- Coiffeur(se) confirmé(ée)

Coefficients	Classifications actuelles	Équivalence		Nouvelle classification
140 - 150	Coiffeur(se) qualifié(ée)	2	1	- Coiffeur(se) qualifié(ée) - Technicien(ne)
160	Coiffeur(se) qualifié(ée)	2	2	- Coiffeur(se) Hautement qualifié(ée) - Technicien(ne) qualifié(ée)
200	Titulaire CQP ou BM sans fonction	2	3	- Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) - Assistant Manager - Technicien(ne) hautement qualifié(ée)
300	Responsable Ets de 0 à 9 salariés ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	1	Manager débutant(te)
370	Responsable Ets de 10 à 19 sal. Ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	2	- Manager confirmé(ée)
500	Responsable Ets de + 20 sal. Ou titulaire CQP ou BM III avec fonctions	3	3	- Manager hautement confirmé(ée)
510	Animateur de réseau de 2 à 5 établissements	3	2	Animateur(trice) de réseau débutant(te)
520	Animateur de réseau de 6 à 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)
530	Animateur de réseau de + de 10 établissements	3	3	Animateur(trice) de réseau confirmé(e)

Pour la bonne forme les salariés concernés seront informés individuellement par un document annexé au bulletin de salaire du niveau et échelon auquel ils seront affectés selon la nouvelle grille de classifications.

Il est précisé que la nouvelle classification du salarié selon le nouveau système de classifications ne peut en aucun cas entraîner une diminution de sa rémunération brute mensuelle antérieure.

3° - Comment : Afin de faciliter la transition entre l'ancienne grille de classifications et la nouvelle classification, il est vivement recommandé aux entreprises de coiffure d'établir un inventaire précis de toutes les fonctions existantes et réellement exercées dans l'entreprise.

4° - Quid des nouveaux salariés : Pour ce qui concerne les nouvelles embauches elles devront prendre en compte la nouvelle grille de classifications au jour d'entrée en vigueur de l'accord relatif à la nouvelle grille de classifications.

5° - Évolution du salarié au sein de la grille de classifications : l'évolution du salarié à un échelon supérieur voir à un niveau supérieur, sera facilité via l'entretien annuel d'évaluation obligatoire.

En effet, l'entretien annuel d'évaluation doit permettre :

- de faire le point sur le travail accompli et les efforts fournis ;
- de fixer les nouveaux objectifs ;
- de mieux connaître les attentes et les difficultés rencontrées pour chaque salarié.

Il est rappelé que l'entretien annuel d'évaluation doit être un moment privilégié entre l'employeur et le salarié permettant d'encourager voir de faire évoluer au vu des résultats obtenus pendant l'année le salarié à un niveau supérieur.

Information aux salariés - Modalités de notification - Droit de recours

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à l'emploi qu'il exerce effectivement ainsi que le détail des points obtenus par critère.

Si un salarié est en désaccord avec le classement de son emploi, il peut recourir dans un délai de deux mois à compter de sa notification, à la commission d'interprétation qui donnera un avis.

Guide validé le 23 Octobre 2012

SALAIRES

Avenant n° 1 du 10 juillet 2006

[Étendu par arr. 3 avr. 2007, JO 17 avr. 2007]

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Rémunérations - Généralités

Article 1-1

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention sont définis ci-après.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager des négociations relatives à la revalorisation de ces minima au plus tôt le 1^{er} janvier au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 1-2

Rémunération et réduction du temps de travail

Il est rappelé que l'entrée en vigueur de l'accord de réduction du temps de travail dans la coiffure (anciennement avenant n° 47) n'impose pas aux entreprises de coiffure une réduction effective de la durée du travail dans l'organisation de leurs horaires collectifs.

Dans le cadre des dispositions transitoires prévues par la loi Aubry II (Article 5-V), les entreprises de coiffure peuvent donc opter soit pour une réduction effective de la durée du travail en bénéficiant des aménagements prévus par l'article 8-2 du Chapitre I, soit pour un maintien d'une durée collective de travail au-delà de la nouvelle durée légale.

Pour toutes les entreprises de coiffure, quelle que soit leur durée du travail, les minima conventionnels s'appliqueront pour les salariés à temps complet sur la base de 151,67 heures.

Article 1-3

Salaires minima conventionnels - emplois techniques de la coiffure

Employés techniques de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé	1 240 €
Assistant ou Coiffeur débutant 110		Salarié titulaire du CAP ou Salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession	1 255 €

Employés techniques de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). - Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998)	1 280 €
Coiffeur confirmé 130		Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession	1 300 €
Coiffeur qualifié 140		Salarié titulaire du BP ou du BM	1 340 €
Coiffeur qualifié 150		Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession	1 350 €
Coiffeur qualifié 160		Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession	1 380 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-4 Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique

Employés de l'esthétique - cosmétique		
Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 Manucure et/ou maquilleur(e) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée non sanctionnée par un diplôme	100	1 220 €
2 Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou - Manucure et/ou maquilleur(e) ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité (2)	105	1 230 €
3 Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou - Manucure et/ou maquilleur(e) ayant au moins 10 années d'exercice dans l'une des spécialités (manucure et maquillage) (2)	110	1 240 €
4 Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique, CFA ou lycée professionnel	105	1 230 €
5 Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité	115	1 245 €

Employés de l'esthétique - cosmétique		
Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
6 - Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	145	1 255 €
7 Esthéticien(ne) titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise esthétique-cosmétique ou ayant au moins 10 années d'exercice dans sa spécialité titulaire ou non du CAP esthétique-cosmétique (2)	165	1 265 €
8 Esthéticien(ne) titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise esthétique cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice de la spécialité après l'obtention de ce diplôme	180	1 285 €
9 Esthéticien(ne) titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 10 années d'exercice de la profession après l'obtention de ce diplôme	185	1 310 €

Article 1-5
Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Employés non techniques		
Définition de l'emploi	Coefficient	Salaires minima conventionnels
1 - Personnel de nettoyage ou de gros travail ; hôte d'accueil, de caisse et de vente (première année de pratique professionnelle) ; manutentionnaire	100	1 220 €
2 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente (deuxième et troisième années de pratique professionnelle) ; employé de comptabilité.	110	1 230 €
3 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après trois années de pratique professionnelle).	120	1 245 €
4 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente (après cinq ans de pratique professionnelle) ; aide-comptable.	130	1 260 €

Article 1-6
Salaires minima conventionnels - personnes qualifiées

Personnes qualifiées		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
- Personne qualifiée (Établissement de 1 à 9 salariés)	190	1370 €
- Personne qualifiée (Établissement de 10 salariés et plus)	270	1540 €

Article 1-7
Salaires minima conventionnels - Responsables d'établissement

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les salaires minimaux conventionnels des responsables d'établissement en intégrant la prime contractuelle dans les minima conventionnels. En conséquence, les salaires référencés ci-dessous comprennent la prime contractuelle, abrogée par l'avenant n° 6 du 3 Novembre 2005 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 18 Mars 2005, sous réserve du respect des dispositions légales.

Responsables d'établissement		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Responsable d'établissement (Établissement de 0 à 9 salariés)	300	1700 € (intégration prime)
Responsable d'établissement (Établissement de 10 à 19 salariés)	370	2020 € (intégration prime)
Responsable d'établissement (Établissement de 20 salariés et plus)	500	2530 € (intégration prime)

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera l'avenant n° 6 du 3 Novembre 2005 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 18 Mars 2005.

Article 3

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Article 4

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction des Relations du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avenant n° 10 du 12 décembre 2007

[Étendu par arr. 21 févr. 2008, JO 1^{er} mars 2008]

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une part de revaloriser l'ensemble des grilles de rémunérations et d'autre part de revoir certaines classifications des emplois techniques, des emplois de coiffeurs ainsi que celles afférentes aux emplois de l'esthétique-cosmétique

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions suivantes :

- L'article 1-2 relatif à la classification des emplois esthétiques-cosmétiques du chapitre III
- L'article 1-3 relatif aux emplois non techniques du chapitre III,
- L'article 1-4-1 paragraphes a, b et c relatif à la classification des personnes qualifiées du chapitre III,
- L'avenant n° 1 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 1

Rémunérations - Généralités

Article 1-1

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention collective sont définis ci-après.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager des négociations relatives à la revalorisation de ces minima chaque année.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de supprimer les coefficients hiérarchiques 190 et 270 afférents à la fonction de «personne qualifiée».

Néanmoins, les bénéficiaires des coefficients 190 et 270 conservent, à titre exceptionnel, le statut d'agent de maîtrise

ainsi que les avantages individuels acquis liés à ce statut.

À l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés titulaires du BP ou du BM suivi de 10 années d'exercice dans la profession bénéficieront du statut d'agent de maîtrise dans les conditions fixées à l'article 1-2-2 du présent avenant.

Article 1-2

Salaires minima conventionnels - emplois de la coiffure

Employés de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé	1 280,10 €
Assistant ou Coiffeur débutant 110		Salarié titulaire du CAP ou Salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession	1 295 €
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). - Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998)	1 305 €
Coiffeur confirmé 130		Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession	1 330 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-2-1

Salaires minima conventionnels - emplois techniques de la coiffure

Employés techniques de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Coiffeur qualifié 140	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié titulaire du BP ou du BM	1 370 €
Coiffeur qualifié 150		Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession	1 410 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-2-2

Salaires minima conventionnels - emploi technique agent de maîtrise de la coiffure

Soucieux de reconnaître l'expérience professionnelle acquise après l'obtention du Brevet Professionnel ou du Brevet de Maîtrise, les partenaires sociaux décident que le coefficient 160 bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise.

Emploi technique - Agent de maîtrise de la coiffure			
	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires
	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession	

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-3

Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique

Employés de l'esthétique - cosmétique		
Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 - Manucure et/ou maquilleur(e) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme OU Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	105	1 280,10 €
2 - Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession OU Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession	115	1 290 €
3 - Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme OU - Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	125	1 305 €
4 - Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135	1 320 €
5 - Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	145	1 330 €
6 - Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155	1 340 €
7 - Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	165	1 370 €

Article 1-4
Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Employés non techniques		
Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 - Personnel de nettoyage ou de gros travail ; manutentionnaire	100	1 280,10 €
2 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110	1 290 €
3 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant trois années d'exercice dans la profession Employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession	120	1 300 €
4 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 ans d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; secrétaire.	130	1 320 €

Article 1-5
Salaires minima conventionnels agents de maîtrise et cadres administratifs

Définition des emplois	Coeff.	Salaires minima conventionnels
I - Agents de maîtrise	230	1525,00 €
1 - Secrétaire de direction		
2 - Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable	240	1550,00 €
3 - Attaché de direction	250	1600,00 €
4 - Chef de service administratif : dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un services aux attributions délimitées - Directeur commercial d'un établissement comportant de onze à quinze salariés	285	1770,00 €
5 - Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants - Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295	1820,00 €
6 - Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze salariés	305	1880,00 €
II - Cadres administratifs	330	2010,00 €
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur		
Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	Coefficients au-dessus de 330	2290,00 €

Article 1-6
Salaires minima conventionnels - Responsables d'établissement

Responsables d'établissement		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Responsable d'établissement (Etablissement de 0 à 9 salariés)	300	1 735 €
Responsable d'établissement (Etablissement de 10 à 19 salariés)	370	2 060 €
Responsable d'établissement (Etablissement de 20 salariés et plus)	500	2 580 €

Conformément à l'article 8-2-5 de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les «responsables d'établissement» dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours se verront appliquer une majoration minimum de leur rémunération de 10 % des minima conventionnels fixés ci-dessus.

Article 1-7
Salaires minima conventionnels - animateur de Réseau

animateur de Réseau		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
animateur de Réseau (De 2 à 5 établissements)	510	2 450 €
animateur de Réseau (De 6 à 10 établissements)	520	2 550 €
animateur de Réseau (De plus de 10 établissements)	530	2 650 €

Article 1-8
Primes d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il sera ajouté au salaire minimum garanti conventionnel ou contractuel une prime d'ancienneté, calculée de la manière suivante :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
À partir de 5 ans	25,00 €
À partir de 7 ans	36,00 €
À partir de 9 ans	47,00 €
À partir de 12 ans	61,00 €
À partir de 15 ans	75,00 €

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie. À défaut, celle-ci sera considérée ne pas avoir été payée.

Lorsque le salaire et les accessoires de salaire nécessitent l'attribution d'un complément calculé de façon à porter la rémunération au salaire minimum de croissance, la prime d'ancienneté doit être ajoutée au salaire minimum de croissance.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif (par rapport à la durée légale du travail) pour les salariés à temps partiel.

L'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées dans le préambule du présent avenant.

Article 3

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Article 4

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail , en vue de son extension.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avenant n° 12 du 16 juillet 2008

[Étendu par arr. 23 oct. 2008, JO 30 oct., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser l'ensemble des grilles de rémunérations, ainsi que la prime d'ancienneté.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions de :

— L'avenant n° du 12 Décembre 2007 à la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006.

Article 1

Rémunérations - Généralités

Article 1-1

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention collective sont définis ci-après.

Les partenaires sociaux conviennent d'engager des négociations relatives à la revalorisation de ces minimas chaque année.

Article 1-2

Salaires minima conventionnels - emplois de la coiffure

Employés de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé	1.325,00 €
Assistant ou Coiffeur débutant 110		Salarié titulaire du CAP ou Salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession	1.335,00 €
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encadrement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). - Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998)	1.345,00 €
Coiffeur confirmé 130		Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession	1.365,00 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-2-1
Salaires minima conventionnels - emplois techniques de la coiffure

Employés techniques de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Coiffeur qualifié 140	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes :	Salarié titulaire du BP ou du BM	1.405,00 €
Coiffeur qualité 150	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encadrement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). - Assure la gestion des produits et des matériels 	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession	1440,00 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-2-2
Salaires minima conventionnels - emploi technique agent de maîtrise de la coiffure

Emploi technique - Agent de maîtrise de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Coiffeur qualifié 160	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encadrement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). - Assure la gestion des produits et des matériels 	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession	1.535,00 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-3
Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique

Employés de l'esthétique - cosmétique		
Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 - Manucure et/ou maquilleur(e) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme Ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation Dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	105	1.325,00 €
2 - Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession Ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession	115	1.335,00 €

Employés de l'esthétique - cosmétique		
Définition de l'emploi (1)	Coeff.	Salaires minima conventionnels
3 - Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme Ou - Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	125	1.340,00 €
4 - Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM Ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135	1.355,00 €
5 - Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	145	1.360,00 €
6 - Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155	1.375,00 €
7 - Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du Diplôme	165	1.400,00 €

Article 1-4 Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Employés non techniques		
Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 - Personnel de nettoyage ou de gros travail ; Manutentionnaire	100	1.325,00 €
2 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110	1.330,00 €
3 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant trois années d'exercice dans la profession Employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession	120	1.335,00 €
4 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 ans d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; Secrétaire.	130	1.345,00 €

Article 1-5 Salaires minima conventionnels agents de maîtrise et cadres administratifs

Définition des emplois	Coeff.	Salaires minima conventionnels
I Agents de maîtrise		
1 - Secrétaire de direction	230	1.545,00 €
2 - Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable	240	1.565,00 €
3 - Attaché de direction	250	1.625,00 €
4 - Chef de service administratif, dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un services aux attributions délimitées - Directeur commercial d'un établissement comportant de onze à quinze salariés	285	1.785,00 €
5 - Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants - Comptable qualité susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295	1.835,00 €
6 - Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze salariés	305	1.920,00 €
II Cadres administratifs		

Définition des emplois	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330	2.040,00 €
Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	Coefficients au-dessus de 330	2.310,00 €

Article 1-6
Salaires minima conventionnels - Responsables d'établissement

Responsable d'établissement		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Responsable d'établissement (Établissement de 0 à 9 salariés)	300	1.780,00 €
Responsable d'établissement (Établissement de 10 à 19 salariés)	370	2.100,00 €
Responsable d'établissement (Établissement de 20 salariés et plus)	500	2.665,00 €

Conformément à l'article 8-2-5 de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les «responsables d'établissement» dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours se verront appliquer une majoration minimum de leur rémunération de 10 % des minima conventionnels fixés ci-dessus.

Article 1-7
Salaires minima conventionnels - Animateur de Réseau

Animateur de Réseau		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Animateur de Réseau (De 2 à 5 établissements)	510	2.500,00 €
Animateur de Réseau (De 6 à 10 établissements)	520	2.620,00 €
Animateur de Réseau (De plus de 10 établissements)	530	2.705,00 €

Article 1-8
Primes d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il sera ajouté au salaire minimum garanti conventionnel ou contractuel une prime d'ancienneté, calculée de la manière suivante :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant de la prime d'ancienneté
À partir de 5 ans	26,30 €
À partir de 7 ans	37,95 €
À partir de 9 ans	49,00 €
À partir de 12 ans	64,00 €
À partir de 15 ans	78,00 €

La prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye. À défaut, celle-ci sera considérée ne pas avoir été payée.

Lorsque le salaire et les accessoires de salaire nécessitent l'attribution d'un complément calculé de façon à porter la rémunération au salaire minimum de croissance, la prime d'ancienneté doit être ajoutée au salaire minimum de croissance.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif (par rapport à la durée légale du travail) pour les salariés à temps partiel.

L'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées dans le préambule du présent avenant.

Article 3

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Article 4

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avenant n° 18 du 18 mars 2010

[Etendu par arr. 27 oct. 2010, JO 9 nov.]

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser l'ensemble des grilles de rémunérations.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions des articles :

1-2 emplois de la coiffure ; 1-2-1 emplois techniques de la coiffure ; 1-2-2 emploi technique agent de maîtrise de la coiffure ; 1-3 esthétique-cosmétique ; 1-4 employés non techniques ; 1-5 agents de maîtrise et cadres administratifs ; 1-6 responsables d'établissement ; 1-7 animateur de réseau de l'avenant n° 12 du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 1

Rémunérations - Généralités

Article 1-1

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels des salariés des entreprises soumises à la présente convention collective sont définis ci-après.

Article 1-2
Salaires minima conventionnels - emplois de la coiffure

Employés de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Assistant 100	Exerce sous le contrôle d'un coiffeur les actes techniques de la coiffure, participe aux stratégies de fidélisation de la clientèle et à la promotion des produits et services. Accueille, utilise les méthodes de suivi technique de la clientèle. Prépare l'outillage, peut en contrôler et en assurer la désinfection.	Salarié non diplômé	1.360,00 €
Assistant ou Coiffeur débutant 110		Salarié titulaire du CAP ou Salarié justifiant de 4 à 7 années d'exercice dans la profession	1.370,00 €
Coiffeur 120	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients.	Salarié non diplômé justifiant de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire du CAP suivi de 2 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998)	1.375,00 €
Coiffeur confirmé 130	- Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). - Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié titulaire du CAP suivi de 8 années d'exercice dans la profession ou Salarié titulaire d'une mention complémentaire (post 1998) suivi de 3 années d'expérience dans la profession	1.385,00 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-2-1
Salaires minima conventionnels - emplois techniques de la coiffure

Employés techniques de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Coiffeur qualifié 140	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client.	Salarié titulaire du BP ou du BM	1.425,00 €
Coiffeur qualifié 150	- Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 5 années d'exercice dans la profession	1.460,00 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

ration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-2-2
Salaires minima conventionnels - emploi technique agent de maîtrise de la coiffure

Emploi technique - Agent de maîtrise de la coiffure			
Classifications Coefficients	Définition de l'emploi (activités effectuées)	Qualifications requises	Salaires minima conventionnels
Coiffeur qualifié 160	Peut exercer en toute autonomie l'une ou l'autre des tâches suivantes : - Maîtrise les techniques de l'accueil, du suivi, d'encaissement et de prise de congé. - Participe à l'évaluation des attentes du client. - Assure la présentation et maîtrise la stratégie de vente des produits et des services. - Renseigne et exploite les fichiers clients. - Intègre et met en œuvre les techniques de coiffure les plus usuelles (auxquelles sont assimilées les tâches de coloriste, permanentiste). Assure la gestion des produits et des matériels	Salarié titulaire du BP ou du BM, suivi de 10 années d'exercice dans la profession	1.555,00 €

Tout salarié, quel que soit son niveau pratiquant la manucure et/ou l'épilation de sourcils, bénéficiera d'une majoration de son minima conventionnel de 48,78 €.

Article 1-3
Salaires minima conventionnels - Esthétique - Cosmétique

Employés de l'esthétique - cosmétique			
Définition de l'emploi (1)		Coeff.	Salaires minima conventionnels
1	Manucure et/ou maquilleur(e) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme OU Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	105	1.355,00 €
2	Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique ou ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession OU Esthéticien (ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession	115	1.365,00 €
3	Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme OU - Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du diplôme	125	1.370,00 €
	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM Ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135	1.375,00 €
5	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 Années d'exercice après l'obtention du diplôme	145	1.380,00 €
6-	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155	1.400,00 €
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique Et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention du Diplôme	165	1.425,00 €

Article 1-4
Salaires minima conventionnels des employés non techniques

Employés non techniques		
Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
1 - Personnel de nettoyage ou de gros travail ; Manutentionnaire	100	1.355,00 €
2 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; employé de comptabilité.	110	1.365,00 €
3 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant trois années d'exercice dans la profession Employé(e) de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la Profession	120	1.370,00 €
4 - Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 ans d'exercice dans la profession ; aide-comptable ; Secrétaire.	130	1.390,00 €

Article 1-5
Salaires minima conventionnels agents de maîtrise et cadres administratifs

Définition des emplois	Coeff.	Salaires minima conventionnels
I Agents de maîtrise		
1 - Secrétaire de direction	230	1.568,00 €
2 - Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable	240	1.568,00 €
3 - Attaché de direction	250	1.649,00 €
4 - Chef de service administratif, dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un services aux attributions délimitées - Directeur commercial d'un établissement comportant de onze à quinze salariés	285	1.811,00 €
5 - Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants - Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295	1.865,00 €
6 - Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze salariés	305	1.950,00 €
II Cadres administratifs		
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330	2.070,00 €
Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures		
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent	Coefficients au-dessus de 330	2.345,00 €

Article 1-6
Salaires minima conventionnels - Responsables d'établissement

Responsables d'établissement		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Responsable d'établissement (Établissement de 0 à 9 salariés)	300	1.817,00 €

Responsables d'établissement		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Responsable d'établissement (Établissement de 10 à 19 salariés)	370	2.131,00 €
Responsable d'établissement (Établissement de 20 salariés et plus)	500	2.704,00 €

Conformément à l'article 8-2-5 de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006, les «responsables d'établissement» dont l'organisation du temps de travail s'effectue sous forme de forfait en jours se verront appliquer une majoration minimum de leur rémunération de 10 % des minima conventionnels fixés ci-dessus.

Article 1-7 **Salaires minima conventionnels - Animateur de Réseau**

Animateur de Réseau		
Niveau Définition de l'emploi	Coeff.	Salaires minima conventionnels
Animateur de Réseau (De 2 à 5 établissements)	510	2.537,00 €
Animateur de Réseau (De 6 à 10 établissements)	520	2.659,00 €
Animateur de Réseau (De plus de 10 établissements)	530	2.745,00 €

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées dans le préambule du présent avenant.

Article 3

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Article 4

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avenant n° 23 du 16 avril 2012

[Étendu par arr. 26 oct. 2012, JO 7 nov., applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

(Pour les salaires des emplois techniques de coiffure, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure, voir l'article 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012)

Avenant n° 24 du 16 avril 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 15 août, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;
Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE-CGC ;
FO ;
CSFV CFTC.

Article 1

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les grilles de rémunérations afférentes aux emplois non techniques, aux agents de maîtrise et cadres administratifs et aux emplois esthétique-cosmétique.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions des articles : 1-3 esthétique-cosmétique ; 1-4 employés non techniques ; 1-5 agents de maîtrise et cadres administratifs à la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes du 10 juillet 2006 de l'avenant n° 18.

Article 2

Grille des classifications et des rémunérations minimum conventionnelles pour les emplois de l'esthétique-cosmétique

	Définition des emplois	Coeff.	Minimum Garanti
1	Manucure et/ou maquilleur(e) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme Ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	105	1 410,00 €
2	Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession Ou Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CQP Maquilleur Conseil Animateur et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession Ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession	115	1 415,00 €
3	Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CAP esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme Ou Manucure et/ou maquilleur(e) titulaire du CQP Maquilleur Conseil Animateur et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce certificat Ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP d'esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	125	1 420,00 €
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique	135	1 440,00 €
5	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou Bac Pro de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	145	1 450,00 €
6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique	155	1 460,00 €
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS de l'esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	165	1 470,00 €

Article 3

Salaires minimum conventionnels / Employés non techniques

Définition des emplois	Coeff.	Minimum Garanti
Personnel de nettoyage ou de gros travail ; Manutentionnaire	100	1 410,00 €
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ; Employé de comptabilité	110	1 415,00 €
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession ; Employé de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession	120	1 420,00 €
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession ; Aide-comptable ; Secrétaire	130	1 460,00 €

Article 4

Salaires minimum conventionnels / Agents de maîtrise et cadres administratifs

Définition des emplois	Coeff.	Minimum Garanti
I - Agents de maîtrise		
Secrétaire de direction	230	1.600,00 €
Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	240	1.620,00 €
Attaché de direction	250	1.682,00 €
Chef de service administratif, dirige sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise un service aux attributions délimitées - Directeur commercial d'un établissement comportant de onze à quinze salariés	285	1.850,00 €
Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants - Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan	295	1.905,00 €
Directeur commercial d'un établissement comportant plus de quinze salariés	305	1.990,00 €
II - Cadres administratifs Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330	2.115,00 €
Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent.	Coefficients au-dessus de 330	2.395,00 €

Article 5

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer une renégociation des salaires minimum conventionnels dans les trois mois qui suivent l'augmentation du SMIC si celui-ci devient supérieur au salaire minimum prévu dans le présent avenant.

Article 6

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Article 7
Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le Présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées à l'article 1 du présent avenant.

Article 8
Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Article 9
Dépôt et extension de l'accord

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 10
Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Avenant n° 33 du 30 juin 2014

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 2 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEC ;
CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FCSUNSA.

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Il a été décidé de revaloriser les primes d'ancienneté des salariés relevant des emplois de chacune des filières.

Aussi, le présent avenant annule et remplace les avenants n° 23 et 24 en date du 16 avril 2012 et l'avenant n° 12 en date du 16 juillet 2008 à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1
Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1470 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1475 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1480 €

Classification	Salaire minimal
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) Ou Technicien	1500 € 1530 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Ou Technicien(ne) Qualifié(e)	1620 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) Ou Assistant Manager Ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1740 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	1895 €
Niveau 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) Ou Animateur de réseau	2270 € 2680 €
Niveau 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) Ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	2840 € 2890 €

Article 2 Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal
105	1 470 €
115	1 475 €
125	1 485 €
135	1 500 €
145	1 510 €
155	1 520 €
165	1 530 €

Article 2-2 Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal
100	1 470 €
110	1 475 €
120	1 480 €
130	1 520 €

Article 2-3
Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal
230	1 660 €
240	1 660 €
250	1 690 €
285	1 890 €
295	1 950 €
305	2 030 €
330	2 150 €
330 et au-dessus	2 440 €

Article 3
Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	27,60 €
À partir de 7 ans	39,85 €
À partir de 9 ans	51,45 €
À partir de 12 ans	67,20 €
À partir de 15 ans	81,90 €

Article 4
Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 5
Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la Commission mixte.

Avenant n° 37 du 8 juillet 2015

[Étendu par arr. 26 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des entreprises de la coiffure ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNCS CFE-CGC ;
 FGTA FO ;
 CSFV CFTC ;
 FCS UNSA.

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 33 du 30 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit:

Classification	Salaire Minimal
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 484 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1 489 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 494 €
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien	1 514 €
	1 544 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien (ne) Qualifié(e)	1 635 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant Manager ou Technicien (ne) hautement qualifié(e)	1 756 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	1 911 €
Niveau 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2 289 €
	2 702 €
Niveau 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	2 863 €
	2 914 €

Article 2

Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire Minimal
105	1 482 €
115	1 487 €
125	1 497 €

Coefficient	Salaire Minimal
135	1 512 €
145	1 523 €
155	1 533 €
165	1 543 €

Article 2-2

Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire Minimal
100	1 482 €
110	1 487 €
120	1 492 €
130	1 533 €

Article 2-3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire Minimal
230	1 674 €
240	1 674 €
250	1 704 €
285	1 906 €
295	1 967 €
305	2 047 €
330	2 168 €
330 et au-dessus	2 460 €

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	27,60 €
À partir de 7 ans	39,85 €
À partir de 9 ans	51,45 €
À partir de 12 ans	67,20 €
À partir de 15 ans	81,90 €

Article 4 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 5 **Dépôt**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la Commission mixte.

Avenant n° 40 du 21 mars 2017

[Étendu par arr. 6 sept. 2017, JO 14 sept., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des entreprises de la coiffure ;
Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FCS UNSA.

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1 **Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure**

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 h
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 508 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1 512 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 518 €
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien	1 525 € 1 560 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien (ne) Qualifié(e)	1 671 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant Manager ou Technicien (ne) hautement qualifié(e)	1 784 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	1 917 €

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 h
Niveau 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2 306 € 2 714 €
Niveau 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	2 872 € 2 923 €

Article 2 Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
105	1 500 €
115	1 505 €
125	1 515 €
135	1 530 €
145	1 541 €
155	1 551 €
165	1 562 €

Article 2-2 Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
100	1 500 €
110	1 505 €
120	1 510 €
130	1 551 €

Article 2-3 Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
230	1 694 €
240	1 694 €
250	1 724 €
285	1 929 €
295	1 991 €

305	2 072 €
330	2 194 €
330 et au-dessus	2 490 €

Article 3 **Prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	30 €
À partir de 7 ans	42 €
À partir de 9 ans	54 €
À partir de 12 ans	70 €
À partir de 15 ans	85 €

Article 4 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 5 **Dépôt**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la Commission mixte.

Avenant n° 42 du 31 mai 2018

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;
UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT ;
UNSA FCS.

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1 **Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure**

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 h
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1534 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1538 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1544 €
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien	1551 € 1587 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien (ne) Qualifié(e)	1699 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1814 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	1950 €
Niveau 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2345 € 2760 €
Niveau 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	2921 € 2973 €

Article 2 Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
105	1526 €
115	1531 €
125	1541 €
135	1556 €
145	1567 €
155	1577 €
165	1589 €

Article 2-2 Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
100	1526 €
110	1531 €
120	1536 €
130	1577 €

Article 2-3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
230	1723 €
240	1723 €
250	1753 €
285	1962 €
295	2025 €
305	2107 €
330	2231 €
330 et au dessus	2532 €

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	32 €
À partir de 7 ans	44 €
À partir de 9 ans	57 €
À partir de 12 ans	73 €
À partir de 15 ans	89 €

Article 4

Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 5
Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6
Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 7
Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 9
Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 10
Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Avenant n° 44 du 14 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

UNSA.

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 42 du 31 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1
Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal pour 151,67 h
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1613 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1630 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1647 €
Niveau 2- Échelon 1	1671 €
Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien	1685 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien(ne) Qualifié(e)	1756 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1857 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	1991 €
Niveau 3 - Échelon 2	2392 €
Manager confirmé(e) ou Animateur de réseau	2813 €
Niveau 3 - Échelon 3	2979 €
Manager hautement qualifié(e) ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3033 €

Article 2 Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétiquecosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
105	1613 €
115	1630 €
125	1647 €
135	1671 €
145	1685 €
155	1756 €
165	1857 €

Article 2-2 Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
100	1613 €
110	1630 €

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
120	1647 €
130	1671 €

Article 2-3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
230	1750 €
240	1750 €
250	1780 €
285	2000 €
295	2050 €
305	2130 €
330	2260 €
330 et au dessus	2560 €

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 €
À partir de 7 ans	46 €
À partir de 9 ans	60 €
À partir de 12 ans	77 €
À partir de 15 ans	93 €

Article 4

Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 5

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune

stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 7

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 9

Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Avenant n° 45 du 26 octobre 2022

[Étendu par arr. 9 janv. 2023, JO 31 janv., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

FO.

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 44 du 14 février 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 h
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1720 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1728 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1738 €
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien(ne)	1746 € 1761 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien(ne) Qualifié(e)	1830 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant(e) Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1935 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	2055 €
Niveau 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur(trice) de réseau	2470 € 2940 €
Niveau 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	3080 € 3170 €

Article 2 Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
105	1720 €
115	1728 €
125	1738 €
135	1746 €
145	1761 €
155	1830 €
165	1935 €

Article 2-2 Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
100	1720 €
110	1728 €
120	1738 €
130	1746 €

Article 2-3
Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
230	1806 €
240	1806 €
250	1838 €
285	2090 €
295	2119 €
305	2225 €
330	2332 €
330 et au dessus	2642 €

Article 3
Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 €
À partir de 7 ans	46 €
À partir de 9 ans	60 €
À partir de 12 ans	77 €
À partir de 15 ans	93 €

Article 4
Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 5
Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6
Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 7
Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 9
Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 10
Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Avenant n° 46 du 11 mai 2023

[Étendu par arr. 25 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEC ;
CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FGTA-FO ;
UNSA.

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 45 du 26 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1
Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal Pour 151,67 h
Niveau 1 - Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1757 €
Niveau 1 - Échelon 2 Coiffeur(se)	1766 €
Niveau 1 - Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1776 €
Niveau 2 - Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou Technicien(ne)	1798 € 1814 €
Niveau 2 - Échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien(ne) qualifié(e)	1870 €
Niveau 2 - Échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant(e) Manager ou Technicien(ne) hautement qualifié(e)	1977 €
Niveau 3 - Échelon 1 Manager	2100 €
Niveau 3 - Échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur(trice) de réseau	2524 € 3004 €
Niveau 3 - Échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3147 € 3239 €

Article 2 Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1 Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétiquecosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
105	1757 €
115	1766 €
125	1776 €
135	1784 €
145	1800 €
155	1870 €
165	1977 €

Article 2-2 Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire Minimal Pour 151,67 h
100	1757 €
110	1766 €

Coefficient	Salaire Minimal Pour 151,67 h
120	1776 €
130	1784 €

Article 2-3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal Pour 151,67 h
230	1846 €
240	1846 €
250	1878 €
285	2136 €
295	2165 €
305	2274 €
330	2383 €
330 et au dessus	2700 €

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 €
À partir de 7 ans	46 €
À partir de 9 ans	60 €
À partir de 12 ans	77 €
À partir de 15 ans	93 €

Article 4

Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 5

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord

et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 7 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 **Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 9 **Adhésion**

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 10 **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Avenant n° 48 du 23 janvier 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;
UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 46 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1 **Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure**

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal pour 151,67 h
Niveau 1 - échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1794 €
Niveau 1 - échelon 2 Coiffeur(se)	1794 €

Classification	Salaire minimal pour 151,67 h
Niveau 1 - échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1804 €
Niveau 2 - échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ee) ou Technicien(ne)	1827 € 1843 €
Niveau 2 - échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou Technicien (ne) Qualifié(e)	1900 €
Niveau 2 - échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou Assistant(e) Manager ou Technicien (ne) hautement qualifié(e)	2009 €
Niveau 3 - échelon 1 Manager	2134 €
Niveau 3 - échelon 2 Manager confirmé(e) ou Animateur(trice) de réseau	2564 € 3052 €
Niveau 3 - échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou Animateur (trice) de réseau confirmé(e)	3197 € 3291 €

Article 2

Salaires minima des emplois connexes

Article 2-1

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
105	1785 €
115	1794 €
125	1804 €
135	1813 €
145	1829 €
155	1900 €
165	2009 €

Article 2-2

Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
100	1785 €
110	1794 €
120	1804 €
130	1813 €

2-3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 h
230	1876 €
240	1876 €
250	1908 €
285	2170 €
295	2200 €
305	2310 €
330	2421 €
330 et au dessus	2743 €

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	36 €
À partir de 7 ans	49 €
À partir de 9 ans	64 €
À partir de 12 ans	82 €
À partir de 15 ans	99 €
À partir de 20 ans	117 €

Article 4

Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

— L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 5

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure

et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 7 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 **Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 9 **Adhésion**

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 10 **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Rémunération variable et clause d'objectifs

Avenant n° 13 du 20 novembre 2008

[Étendu par arr. 23 juill. 2009, JO 30 juill.]

Préambule

Dans le cadre des négociations salariales, les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans la convention collective la notion de rémunération variable individuelle ainsi qu'une clause d'objectifs. En effet, conscients que la mise en place d'une clause d'objectifs à atteindre est un lien entre la rémunération et la performance individuelle, elle doit être conçue comme un outil pour motiver, impliquer et fidéliser les salariés. Pour cela elle doit tenir compte du secteur économique, de la diversification des entreprises de coiffure et être compréhensible pour chacune des parties.

Article 1

La clause relative à l'objectif minimum à atteindre ainsi que celle relative à la rémunération variable est rédigée ainsi :

Définition de l'objectif :

L'employeur fixera à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre. Cet objectif mensuel minimum est calculé de la manière suivante : salaire de base conventionnel ou contractuel, calculé sur l'horaire collectif en pratique dans le salon ou l'établissement, majoré des heures supplémentaires si elles existent, multiplié par un coefficient 3,4.

Définition de la rémunération variable :

Lorsque le chiffre mensuel Hors Taxes généré par le salarié est supérieur à cet objectif le salarié percevra une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise de la différence entre les deux montants, ledit pourcentage ne pouvant être inférieur à 10%. Est entendu par chiffre d'affaires HT le montant des prestations individuelles réalisées par le salarié.

Quand elle existe, la part de rémunération variable ainsi déterminée sera versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Par d'ailleurs, il est précisé que l'objectif minimum à atteindre ainsi que le pourcentage défini par l'entreprise doivent être fixés de manière individuelle et personnelle dans le contrat de travail qui en fixera les modalités d'application et éventuellement de révision du pourcentage sachant que ce dernier ne peut être inférieur au taux fixé ci-avant. Pour les contrats existants ces dispositions feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Pour ce qui concerne les salariés déjà concernés par une clause d'objectif et de rémunération variable, ces dernières ne pourront être remises en cause, à l'exception de celles inférieures aux dispositions fixées ci-avant. Dans ce cas les entreprises disposeront d'un délai de révision de trois mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Pour tous les salariés concernés par ces nouvelles dispositions, il ne peut être tenu compte de la rémunération variable dans le calcul du minimum conventionnel.

Article 2
Le public concerné

Sont concernés par ces nouvelles dispositions conventionnelles les salariés visés par les articles 1-1-3, 1-2-3 figurant au Chapitre III Emplois et Classifications de la convention collective nationale de la coiffure.

Article 3
Égalité Hommes/Femmes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 5

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Article 6

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 7

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Prévoyance

Régime de prévoyance Accord du 8 juillet 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 1 du 14 décembre 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Avenant n° 2, 15 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

UNSA ;

CGT.

Préambule

Les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 bénéficient d'un régime conventionnel de prévoyance «incapacité, invalidité, décès» formalisé par l'avenant n° 8 du 10 avril 2007, tel que modifié par l'avenant n° 17 du 16 septembre 2009, l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 et l'avenant n° 31 du 3 juillet 2013.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance, notamment au regard de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la Sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs, mais également pour prendre en compte les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Les parties signataires entendent ainsi redéfinir, au sein d'un même accord, les conditions dans lesquelles les salariés de la branche bénéficient d'un niveau minimal de garanties de prévoyance.

Ainsi, les dispositions décrites ci-après, se substituent intégralement à celles instituées par les avenants cités au 1^{er} paragraphe du présent préambule.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent accord tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini en son article 1er.

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Article 3

Souscription d'un contrat de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1 du 14 décembre 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues de souscrire un contrat, auprès d'un organisme assureur, pour couvrir l'ensemble de leurs salariés par des garanties au moins équivalentes à celles définies à l'article 5 du présent accord.

Article 4

Cotisations

Mod. par Avenant n° 1 du 14 décembre 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % (à minima) de la cotisation globale du régime de prévoyance correspondant à des garanties au moins équivalentes à celles définies à l'article 5 du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article 1 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 pour les salariés relevant de ses articles 2.1 et 2.2.

Étant rappelé que les cotisations sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur (à minima) et 50 % à la charge du salarié, dans le cadre de sa quote-part le salarié financera seul la garantie incapacité de travail.

Article 5

Garanties au bénéfice des salariés

Mod. par Avenant n° 1 du 14 décembre 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Avenant n° 2, 15 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFDT ;
UNSA ;
CGT.

Les contrats d'assurance souscrits par les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions annexes devront couvrir les garanties de prévoyance décrites ci-après, regroupées dans les catégories suivantes :

- Incapacité temporaire de travail ;
- Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle (IPP) ;
- Capital décès.

Article 5.1 **Garanties au bénéfice des salariés non-cadres**

(Avenant n° 1, 14 déc. 2021, étendu) Ces garanties s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

Si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

S'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5-3.

a **Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)**

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état IAD, (classement en 3^{ème} catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit, ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive, bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;
- du versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint.

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 230 % ;
- marié, personne titulaire d'un PACS, concubin : 360 %.
- majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

À défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire de PACS ou au concubin,
- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin,
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié,
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié,
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

À tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une désignation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualité avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS, du salarié, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS, et qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès, d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux en qualité durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à : 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

b

Décès Accidentel du salarié (capital supplémentaire)

En cas de décès accidentel du salarié, le capital versé fait l'objet d'un doublement, (capital supplémentaire de 100 %).

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération, le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

c

Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié. Le montant de la rente est fixé à 12 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

- le conjoint décède après le salarié et pendant l'existence du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise ou de la garantie telle que définie dans le présent régime,
- le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre du décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal en qualités durant sa minorité.

d

Rente de conjoint

Cette garantie a pour objet, en cas de décès du salarié, le service au conjoint, au concubin ou au lié par un PACS, survivant :

- d'une rente viagère réversible, le cas échéant, au profit des enfants ;
- d'une rente temporaire de relais lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire.

Rente viagère réversible

Le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,50 % du salaire de référence,
- le nombre d'années «x» restant à courir entre l'âge au décès (calculé par différence de millésimes) et le 60^{ème} anniversaire de naissance du salarié, le minimum d'années retenues étant, en tout état de cause fixé à 5.

Le versement de la rente cesse au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

Rente temporaire

Lorsque le conjoint ne bénéficie pas d'une pension de réversion immédiate au titre d'un régime complémentaire retraite légalement obligatoire, le montant annuel de la rente est égal au produit des deux éléments suivants :

- 0,375 % du salaire de référence,
- le nombre d'années «x» écoulées entre le 25^{ème} anniversaire de naissance du salarié (calculé par différence de millésimes) et l'âge au décès.

Le versement de la rente cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date d'acquisition de la pension de réversion des régimes de retraite obligatoire complémentaires pour la rente temporaire ;
- au décès du conjoint, aucun arrérage n'étant alors versé pour la période comprise entre le dernier versement de rente et la date du décès.

e

Garantie substitutive à la garantie rente de conjoint (pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés)

Cette garantie a pour objet le versement aux salariés célibataires, veufs ou divorcés d'un capital en cas d'infirmité permanente consécutive à un accident (si taux d'infirmité «n» > ou = 15 %).

Le montant de ce capital est égal au produit de 100 % du salaire de référence et du taux d'infirmité constaté du salarié (N).

f (d'origine)

Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un PACS, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

Article f (nouveau)

(Avenant n° 2, 15 janv. 2025, non étendu) - Garantie frais d'obsèques

- En cas de décès du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès du salarié, d'une somme dont le montant est égal 75 % du PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

- En cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un PACS, ou enfant) d'une somme dont le montant est égal 100 % du PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

g

(Avenant n° 1, 14 déc. 2021, étendu) - Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91^{ème} jour d'arrêt continu et total du travail, tant que dure le service de la prestation Sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale. Lorsque le régime de la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 75 % de la 365^{ème} partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la Sécurité sociale, des obligations de maintien de salaire de l'employeur et d'un éventuel salaire à temps partiel ou ressource en cas d'activité partielle.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale avec classement en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la Sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel ou ressource en cas d'activité partielle, s'élève à :

— Invalidité 1^{ère} catégorie : 60 % du salaire de référence ;

— Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie : 75 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité sociale.

Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité permanente professionnelle est le suivant :

- Incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^{ème} catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale) ;
- Incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 75 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la Sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la Sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et IPP :

Cette garantie s'applique aux arrêts de travail dont la date initiale est postérieure au 1^{er} avril 2022.

Limitation au net d'activité

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la Sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 5-2

Garanties au bénéfice des salariés cadres

(Avenant n° 1, 14 déc. 2021, étendu) Ces garanties s'appliquent aux salariés relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Les prestations liées aux garanties décrites ci-après, sont calculées sur la base de la tranche A du salaire des salariés précités.

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- Si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- S'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 5-3.

a

Décès, double effet et invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'IAD, (classement en 3^{ème} catégorie ou reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % avec majoration pour tierce personne) et qu'il reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant gain ou profit, ses ayants droit, ou lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive, bénéficieront :

- du versement d'un capital en cas de décès du salarié ;
- du versement anticipé de ce capital en cas d'IAD ;

Le montant du capital est fixé comme suit, en pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- marié, titulaire d'un PACS, concubin : 360 % ;
- majoration par enfant à charge : 80 %.

Le capital est versé aux bénéficiaires désignés librement par le salarié.

À défaut de désignation particulière, le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou au partenaire de PACS ou au concubin,
- à défaut de conjoint, par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, et aux enfants à charge du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin,
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié,
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants du salarié,
- à défaut de tous les susnommés, les capitaux reviennent aux héritiers.

À tout moment, et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut effectuer une dési-

gnation de bénéficiaire différente (sauf acceptation du bénéficiaire conformément à la réglementation).

Conformément à la loi, cette désignation particulière peut être également établie par acte authentique ou acte sous seing privé.

Quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée, par parts égales entre eux, directement à ceux-ci dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualité avant leur majorité.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS, du salarié, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS, et qui étaient initialement à charge du salarié au jour de son décès, d'un capital égal au capital versé au décès toutes causes du salarié, y compris la majoration éventuelle pour enfant à charge.

Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualité durant leur minorité.

Le versement de ce capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint est égal à : 100 % du montant du capital versé en cas de décès du salarié.

b

Décès accidentel

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital supplémentaire en cas de décès du salarié consécutif à un accident.

Le montant du capital supplémentaire est fixé à 100 % de celui figurant au a ci-dessus en cas de décès du salarié.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié ou du bénéficiaire des garanties. Seul est pris en considération, le décès survenant dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

c (d'origine)

Garantie frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès d'ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un PACS, ou enfant), d'une somme dont le montant est égal à un plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

c (nouveau)

(Avenant n° 2, 15 janv. 2025, non étendu) - Garantie frais d'obsèques

- En cas de décès du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès du salarié, d'une somme dont le montant est égal 75 % du PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

- En cas de décès des ayants droit du salarié

Cette garantie a pour objet le versement, en cas de décès des ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou lié par un PACS, ou enfant) d'une somme dont le montant est égal 100 % du PMSS (Plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur). La prestation sera versée dans la limite des frais réellement engagés.»

d

Rente éducation

Cette garantie a pour objet le service, au profit de chaque enfant à charge, d'une rente en cas de décès du salarié.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 50 % lorsque :

— le conjoint décède après le salarié et pendant l'existence du contrat d'adhésion ou de la garantie telle que définie dans le présent régime,

— le conjoint et le salarié décèdent du fait d'un même événement, quel que soit l'ordre du décès.

La rente est versée tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge.

La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal à qualité durant sa minorité.

^e
(Avenant n° 1, 14 déc. 2021, étendu) - Incapacité de travail. - Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle (IPP)

Incapacité temporaire de travail :

La garantie a pour objet le service d'une indemnité journalière complémentaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'indemnité journalière complémentaire est versée à compter du 91^{ème} jour d'arrêt continu et total de travail, tant que dure le service de la prestation Sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service des indemnités journalières de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale.

Lorsque le régime de la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le montant de l'indemnité journalière est fixé à 75 % de la 365^{ème} partie du salaire de référence (dans la limite de la tranche A), sous déduction des prestations brutes versées au même titre par la Sécurité sociale et d'un éventuel salaire à temps partiel ou ressources en cas d'activité partielle.

La garantie ne vient pas se substituer à l'obligation de l'employeur de prendre en charge le maintien du salaire prévu par la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Invalidité (d'origine):

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du salarié ouvrant droit à la pension d'invalidité de la sécurité sociale avec classement en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la Sécurité sociale au titre de la 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie dans laquelle le salarié est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel ou ressources en cas d'activité partielle, s'élève à : 75 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité sociale.

Invalidité (nouveau) (Avenant n° 2, 15 janv. 2025, non étendu) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'invalidité complémentaire (dans la limite de la tranche A) en cas d'invalidité du participant ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale avec classement en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente complémentaire, y compris la rente d'invalidité brute servie par la Sécurité sociale au titre de la catégorie dans laquelle le participant est classé et d'un éventuel salaire à temps partiel, s'élève à :

- Invalidité 1^{ère} catégorie : 60 % du salaire de référence,

- Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie: 75 % du salaire de référence.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la Sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du participant.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité sociale.

Incapacité permanente professionnelle (IPP) :

La garantie a pour objet le service d'une rente d'incapacité complémentaire, (dans la limite de la tranche A), en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la rente d'incapacité est le suivant :

— Incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : $R \times 3/2N$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et N le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale) ;

— Incapacité permanente d'un taux supérieur à 66 % : 75 % du salaire de référence, y compris la rente d'incapacité permanente professionnelle servie par la Sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la sécurité sociale ; liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La

rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la Sécurité sociale.

Dispositions communes aux garanties incapacité temporaire, invalidité et à l'IPP :

Cette garantie s'applique aux arrêts de travail dont la date initiale est postérieure au 1^{er} avril 2022.

Limitation au net d'activité :

Le cumul des sommes reçues au titre du régime général de la Sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ...) ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 5-3

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

a

Modalités du maintien

Le maintien des garanties de prévoyance «incapacité, invalidité, IPP, décès» s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sous réserve que l'ancien salarié ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme assureur, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

b

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

c

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

d

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes sti-

pulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 5-4

(Avenant n° 1, 14 déc. 2021, étendu) - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les dispositions relatives à la suspension des garanties, pour les participants dont le contrat de travail est suspendu, sont aménagées pour prendre en compte les dispositions de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise est maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf disposition plus favorable figurant au contrat souscrit auprès d'un organisme assureur), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).
- des prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

S'agissant de l'assiette du financement des garanties :

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties, la base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Article 5-5

(Avenant n° 1, 14 déc. 2021, étendu) - Mise en place d'un fonds de solidarité

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'Article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, individuelles et collectives.

La part de cotisation affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent régime devront veiller à ce que les contrats qu'elles souscrivent auprès des organismes assureurs prévoient ce financement et l'affectent à des prestations à caractère non directement contributif, comme définies ci-après.

La solidarité mise en œuvre par le présent régime prévoit :

- Le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.
- La prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment : à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Article 6

Conséquences du changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur résultant de la résiliation d'un contrat souscrit, dans le cadre de l'article 1er du présent accord, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation, et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation et rente de conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Par ailleurs, l'entreprise, en application de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, devra organiser la poursuite des revalorisations.

Article 7 **Révision. - Dénonciation**

Le présent accord peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 2261-9 du même code.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir le régime de prévoyance.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2016

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la Sécurité sociale.

Régime «soins santé» **Avenant n° 11 du 16 avril 2008**

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2008 JO 6 déc., applicable à compter du 16 avr. 2008]

Mod. par Avenant n° 16, 15 avr. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 24 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arr. d'extension au JO.

Mod. par Avenant n° 36, 8 juill. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CGT FCS.*

Mod. par Avenant n° 1, 15 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS.*

Mod. par Avenant n° 2, 21 mars 2017, étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc., applicable le jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FGTA FO ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CGT FCS.*

Mod. par Avenant n° 3, 13 mai 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Conseil National des entreprises de Coiffure ;
Union Nationale des entreprises de la Coiffure.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des services CFDT ;
Fédération du Commerce et des Services CGT ;
FGTA FO ;*

Fédération des Commerces et des Services UNSA.

Mod. par Avenant n° 4, 20 oct. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Conseil national des entreprises de coiffure ;
Union national des entreprises de coiffure.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des services CFDT ;
Fédération du commerce et des services CGT ;
FGTA FO ;*

Fédération des commerces et des services UNSA.

Mod. par Avenant n° 5 du 16 mars 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
UNSA FCS ;
CGT FCS.*

Mod. par Avenant n° 6, 20 avr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA ;
FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT FCS.*

Mod. par Avenant n° 7, 6 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CGT ;
UNSA.*

Mod. par Avenant n° 6, 14 sept. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
UNSA.*

Mod. par Avenant n° 9, 12 mars 2025, étendu par arr. 27 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FO ;

CFDT ;

CGT.

Préambule

Les parties signataires du présent avenant entendent améliorer, en tenant compte de l'expérience acquise, les garanties collectives du régime complémentaire frais de santé des salariés de la profession, en mettant en œuvre les dispositions décrites ci-après, qui se substituent intégralement à la date d'effet du présent avenant, à celles instituées par l'annexe I de l'avenant n° 47 du 27 septembre 1999 (modifié par avenant n° 48 du 26 octobre 1999, par avenant n° 50 du 29 septembre 2000, par avenant n° 62 du 24 juin 2002, par avenant n° 3 du 18 mars 2005, par avenant n° 7 du 13 décembre 2005 et par avenant n° 4 du 10 Juillet 2006).

Le régime «soins santé» répond aux trois objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire, et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement au sein du régime d'un fonds d'action sociale ;
- la proximité par la gestion administrative du régime proche des salariés, grâce à l'intervention de mutuelles implantées régionalement.

Le contrat entre dans le cadre d'un régime obligatoire de branche. Le régime satisfera aux contraintes liées aux «contrats responsables» (Décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005).

L'assurance complémentaire «Frais de santé» que nous vous proposons respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par :

- La réforme de l'assurance maladie issue de la Loi n° 2004-810 du 13 août 2004, a posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France.
- Le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret 2007-1166 du 1^{er} août paru au Journal Officiel le 3 août.
- Enfin l'arrêté du 8 juin 2006 a fixé les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Nos prestations interviennent en complément du régime de la Sécurité sociale et tous autres organismes.

Afin que le contrat soit qualifié de «responsable», il devra comporter les mentions suivantes :

- En application de la loi 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en % de la Base de remboursement de la SS (BR) pour les garanties assises sur le Tarif de Convention (TC) ou sur le Tarif de Responsabilité (TR). Pour le Ticket Modérateur (TM), la nouvelle expression est : BR moins MR (Montant remboursé par la SS).
- Conformément aux dispositions du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret 2007-1166 du 1^{er} août paru au Journal Officiel le 3 août :

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du Code de la Sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la Sécurité sociale (refus du droit d'accès au Dossier Médical Personnel).
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 8 €, valeur avril 2008).
- La participation forfaitaire de 1 €.
- Les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale (au 1^{er} janvier 2008)
 - 0,50 € pour les médicaments mentionnés au 1^e dudit III ;
 - 0,50 € par acte effectué par un auxiliaire médical limité à 2 euros par jour par assuré social et par professionnel ;
 - 2 € par transport, ce montant s'applique à chaque trajet avec un plafond de 4 euros par jour.

Le montant cumulé des trois franchises ne pourra pas excéder 50 euros par assuré social en 2008

Le contrat prend en charge :

— la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de Santé Publique et figurant sur la liste de prestations fixée par L'arrêté du 8 juin 2006 paru dans le journal officiel du 18 juin 2006.

— La franchise à 18 € à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un coefficient égal ou supérieur à 50 soit d'un tarif égal ou supérieur à 91 € (Décret N° 2006-707 du 19 juin 2006).

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, conviennent de faire un bilan au plus tard dans 12 mois d'application de celui-ci. Ce bilan portera, notamment, sur l'analyse de l'impact de la réforme de la Sécurité sociale, ainsi que de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 sur le régime de soins de santé. À partir de ce bilan, une réflexion s'engagera sur les possibilités d'amélioration du régime en fonction des données d'analyse de la consommation médicale fournies par l'UNPMF.

Article 1er
Champ d'application

Bénéficient du régime «soins santé», les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 2
Bénéficiaires du régime obligatoire

Mod. par Avenant n° 3, 13 mai 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National des entreprises de Coiffure ;

Union Nationale des entreprises de la Coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération du Commerce et des Services CGT ;

FGTA FO ;

Fédération des Commerces et des Services UNSA.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant doivent couvrir à titre obligatoire l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (sous contrat à durée indéterminée ou déterminée apprentis...), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime local de sécurité sociale d'Alsace-Moselle.

Les salariés suivants doivent toutefois avoir la faculté de refuser leur adhésion au régime :

— les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre des garanties frais de santé, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;

Le régime de Base mis en place dans l'entreprise doit également couvrir à titre obligatoire dans le cadre d'une cotisation uniforme famille les enfants à charge du salarié (tels que définis par le contrat d'assurance).

Les conjoints du salarié tels que défini dans le contrat d'assurance peuvent adhérer au régime frais de santé à titre facultatif.

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture frais de santé sera maintenue par la mutuelle :

— au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient,

— au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Article 3
Garanties

Mod. par Avenant n° 36, 8 juill. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CGT FCS.*

Mod. par Avenant n° 2, 21 mars 2017, étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc., applicable le jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FGTA FO ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CGT FCS.*

Mod. par Avenant n° 3, 13 mai 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Conseil National des entreprises de Coiffure ;
Union Nationale des entreprises de la Coiffure.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des services CFDT ;
Fédération du Commerce et des Services CGT ;
FGTA FO ;*

Fédération des Commerces et des Services UNSA.

Mod. par Avenant n° 4, 20 oct. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Conseil national des entreprises de coiffure ;
Union national des entreprises de coiffure.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des services CFDT ;
Fédération du commerce et des services CGT ;
FGTA FO ;*

Fédération des commerces et des services UNSA.

Mod. par Avenant n° 7, 6 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CGT ;
UNSA.*

Mod. par Avenant n° 9, 12 mars 2025, étendu par arr. 27 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEC ;
UNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA ;
FO ;
CFDT ;
CGT.*

Les entreprises devront garantir les salariés et leurs ayants droit en matière de frais de santé en respectant les minima de couverture, acte par acte, suivants :

Régime général - Garanties base conventionnelle

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie ¹		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80 % BR / 100 % BR	55 % BR / 35 % BR
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	80 % BR / 100 % BR	35 % BR / 15 % BR
Frais de séjour	80 % BR / 100 % BR	65 % BR / 45 % BR
Forfait journalier ⁽²⁾	Néant	100 % du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	15 € par jour dans la limite de 30 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	Néant
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour
Consultations - Visites		
Consultations généralistes - Visites Optam	70 % BR	30 % BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	70 % BR	30 % BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Actes de spécialité Optam / / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	70 % BR	30 % BR
Analyses et examens de biologie	60 % BR	40 % BR
Radiologie Optam	70 % BR	30 % BR
Radiologie Hors Optam	70 % BR	30 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Prothèses autres que dentaires		
(audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	60 % BR	40 % BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie		
(diplômé d'État, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
Pharmacie - Transport		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	65 % BR	35 % BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	30 % BR	70 % BR
Médicaments à SMR faible	15 % BR	85 % BR
Frais de transport	65 % BR	35 % BR
Dentaire pris en charge par la sécurité sociale		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	70 % BR	55 % BR

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	70 % BR	200 % BR
Inlays - Onlay (INO) *	70 % BR	200 % BR
Orthodontie	100 % BR	75 % BR tous les 6 mois
Dentaire non pris en charge par la sécurité sociale		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	Néant
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50 % FR limités à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- Greffe gingivale	Néant	50 % FR limités à 3 % PMSS par séance dans la limite de 1 greffe par an
- Allongement coronaire	Néant	50 % FR limités à 0,5 % PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- Lambeau	Néant	50 % FR limités à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
Optique ³		
Verres (par verre)	60 % BR	40 % BR + 79,50 €
Montures	60 % BR	40 % BR + 111 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	60 % BR	40 % BR + 3,5 % PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	3,5 % PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6 % PMSS
Maternité		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime)**	Néant	7 % PMSS
Chambre particulière	Néant	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
Autres remboursements		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100 % FR dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80 % FR limités à 4 % PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1^{er} janvier 2017)
OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique.
* Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale.
** Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.
(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.
(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées.
(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.
Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

(Avenant n° 2, 21 mars 2017, étendu)

Régime Alsace-Moselle - Garanties base conventionnelle

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie ¹		
Honoraires Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90 % BR / 100 % BR	10 % BR / néant
Honoraires Hors Optam / Optam Co - Actes en ATM, ADC, ADA, ACO, ADE et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	90 % BR / 100 % BR	10 % BR / néant
Frais de séjour	100 % BR	Néant
Forfait journalier ⁽²⁾	Néant	100 % du tarif en vigueur
Chambre particulière	Néant	100 % FR dans la limite de 60 jours par année civile en hospitalisation chirurgicale, médicale, moyen séjour ou psychiatrie
Frais d'accompagnement d'un enfant assuré de moins de 10 ans	Néant	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour
Lit accompagnant	Néant	15 € par jour
Consultations - Visites		
Consultations généralistes - Visites Optam	90 % BR	120 % BR
Consultations généralistes - Visites Hors Optam	90 % BR	100 % BR
Consultations spécialistes Optam / Optam Co	90 % BR	120 % BR
Consultations spécialistes hors Optam / Optam Co	90 % BR	100 % BR
Actes de spécialité Optam / / Optam Co	90 % BR	120 % BR
Actes de spécialité Hors Optam / Optam Co	90 % BR	100 % BR
Analyses et examens de biologie	90 % BR	60 % BR
Radiologie Optam	90 % BR	70 % BR
Radiologie Hors Optam	90 % BR	50 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	60 % BR
Prothèses autres que dentaires		
(audioprothèses, orthopédie, petit appareillage et accessoires)	90 % BR	60 % BR
Ostéopathie - chiropractie - étiopathie		
diplômé d'État, inscrit au registre préfectoral et exerçant en France)	Néant	20 € /consultation (limité à 80 €/an et par bénéficiaire)
Pharmacie - Transport		
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	90 % BR	10 % BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistrales)	80 % BR	20 % BR
Médicaments à SMR faible	15 % BR	85 % BR
Frais de transport	90 % BR	10 % BR
Dentaire pris en charge par la sécurité sociale		
Soins dentaires (AXI, END, SDE, TDS)	90 % BR	260 % BR
Prothèses dentaires (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM, RPN)	90 % BR	260 % BR

	Sécurité sociale	Prestations complémentaires
Inlays - Onlay (INO)*	90 % BR	260 % BR
Orthodontie	100 % BR	200 % BR
Dentaire non pris en charge par la sécurité sociale		
Prothèses dentaires (PDT, PFC, RPN)	Néant	250 % BR reconstituée**
Implants (IMP)	Néant	400 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie (TDS)		
- Curetage / Surfaçage	Néant	50 % FR limités à 1 % PMSS par séance dans la limite de 2 séances par an
- Greffe gingivale	Néant	50 % FR limités à 3 % PMSS par intervention dans la limite de 1 greffe par an
- Allongement coronaire	Néant	50 % FR limités à 0,5 % PMSS par intervention dans la limite de 2 interventions par an
- Lambeau	Néant	50 % FR limités à 1,5 % PMSS par intervention dans la limite de 4 interventions par an
Optique ³		
Verres (par verre)	90 % BR	10 % BR + 111 €
Montures	90 % BR	10 % BR + 95 €
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	90 % BR	10 % BR + 8 % PMSS / an
Lentilles refusées par la Sécurité sociale médicalement justifiées	Néant	8 % PMSS / an
Kératotomie (chirurgie au laser de la myopie)	Néant	6 % PMSS
Maternité		
Participation aux frais de maternité (versement d'une prime)***	Néant	10 % PMSS
Chambre particulière	Néant	100 % FR dans la limite de 1,5 % PMSS par jour et dans la limite de 12 jours par an et par bénéficiaire
Autres remboursements		
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	Néant	100 % FR dans la limite de 1 % PMSS par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale	Néant	80 % FR limités à 4 % PMSS par personne et par an

BR : Base de remboursement Sécurité sociale - FR : Frais réels - PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 269 € au 1^{er} janvier 2017)

OPTAM (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM CO (Ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique.

* Actes en SC : SC7, SC12, SC17. Pas de remboursement pour les inlays, onlays non remboursés par la Sécurité sociale.

** Le montant de la BR reconstituée est de 107,50 €.

*** Le versement de la prestation complémentaire de la maternité s'entend par enfant et par parent cotisant y compris dans le cas de naissance gémellaire.

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD - Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes et les MAS - Maisons d'Accueil Spécialisées.

(3) La prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Pour l'application des maxima, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 euros.

Cette prise en charge est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans à compter de la date d'acquisition de l'équipement (verres + monture) sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

(Avenant n° 3, 13 mai 2019, étendu)

CCN coiffure Garanties Frais de Santé 2020	Remboursements y compris l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO*) CCN Coiffure			
Prestations	Base convention- nelle	Option 1	Option 2	Option 3
Hospitalisation				
Honoraires, actes et soins (1)				
Médecins signataires DPTM*	135 % BR*	170 % BR	220 % BR	535 % BR
Médecins non signataires DPTM	115 % BR	130 % BR	180 % BR	180 % BR
Séjours				
Frais de séjour en établissement conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	545 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	245 % BR
Forfait journalier hospitalier (2)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (4)	15 € par jour	70 € par jour	70 € par jour	70 € par jour
Frais d'accompagnement (5)	Néant	35 € par jour	35 € par jour	35 € par jour
Lit accompagnant	15 € par jour	25 € par jour	30 € par jour	35 € par jour
Participation du patient (3)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins courants				
Honoraires médicaux				
Consultations et visites - Médecins généralistes				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Consultations et visites - Médecins spécialistes				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Analyses et examens de laboratoire				
Remboursés par l'AMO	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Non remboursés par l'AMO	50 % FR* par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €
Actes d'imagerie				
Médecins signataires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux et de chirurgie				
Médecins signataires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Médicaments				
Médicaments à Service Médical Rendu* Important	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

CCN coiffure Garanties Frais de Santé 2020		Remboursements y compris l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO*) CCN Coiffure		
Prestations	Base convention- nelle	Option 1	Option 2	Option 3
Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à Service Médical Rendu faible	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical				
Orthopédie, accessoires, appareillage	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Prothèses capillaires (suite traitement de chimiothérapie), im- plants mammaires (suite mastectomie, cancer du sein)	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par béné- ficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par béné- ficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par béné- ficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par béné- ficiaire
Participation du patient (3)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire				
Soins, actes et consultations	125 % BR	150 % BR	200 % BR	275 % BR
Inlays et Onlays	270 % BR	320 % BR	370 % BR	420 % BR
Orthodontie remboursée par l'AMO	175 % BR	225 % BR	275 % BR	325 % BR
Soins et prothèses 100 % santé (6) Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				
Prothèses fixes	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins et prothèses hors 100 % santé				
Panier à honoraires maîtrisés**	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Panier à honoraires libres	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Actes non remboursés par l'AMO				
Parodontologie	400 € par année civile et par béné- ficiaire	400 € par année civile et par béné- ficiaire	400 € par année civile et par béné- ficiaire	400 € par année civile et par béné- ficiaire
Prothèses	Néant	150 % BRR*	200 % BRR	300 % BRR
Implantologie	400 € par année civile et par béné- ficiaire	425 € par année civile et par béné- ficiaire	450 € par année civile et par béné- ficiaire	500 € par année civile et par béné- ficiaire
Optique				
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans.				
Équipements 100 % santé (6) (verres et /ou monture) Classe A - Tarifs soumis à des prix limites de vente				
Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Verres (tous types de correction)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Prestations d'appairage	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Équipements hors 100 % santé (verre et/ou monture) Classe B - Tarifs libres				
Monture	100 €	100 €	100 €	100 €
Verre simple	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €

CCN coiffure Garanties Frais de Santé 2020		Remboursements y compris l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO*) CCN Coiffure			
Prestations	Base convention- nelle	Option 1	Option 2	Option 3	
Verre complexe	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €	
Verre très complexe	100 % BR + 80 €	100 % BR +99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €	
Autres prestations sur verres et monture ; filtres, prismes et adaptation de la prestation	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Lentilles					
Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR +120 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 140 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 160 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 220 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	
Lentilles non remboursées par l'AMO	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire	160 € par année civile et par bénéficiaire	220 € par année civile et par bénéficiaire	
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	205 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	270 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	340 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	510 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	
Aides auditives					
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date.					
Équipement 100 % santé (6) Classe I - Tarifs soumis à des prix limites de vente					
Aides auditives (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Aides auditives (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR	
Équipement hors 100 % santé Classe II - Tarifs libres					
Aides auditives (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR	
Aides auditives (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR	
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Prévention et bien être					
Actes de prévention (7)	Oui	Oui	Oui	Oui	
Pilules et patchs contraceptifs prescrits et non remboursés par l'AMO	35 € par année civile	35 € par année civile	35 € par année civile	35 € par année civile	
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO (uniquement injections)	110 € par année civile	110 € par année civile	110 € par année civile	110 € par année civile	
Ostéodensitométrie non remboursée par l'AMO	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, étiopathie (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	80 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire	
Psychomotricien, Ergothérapeute (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	

CCN coiffure Garanties Frais de Santé 2020	Remboursements y compris l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO*) CCN Coiffure			
Prestations	Base conventionnelle	Option 1	Option 2	Option 3
Psychologues (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
Diététiciens (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
Naissance				
Allocation naissance (8)	230 €	335 €	430 €	530 €
<p>* Abréviations : AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général. / BRR : Base de remboursement reconstituée / FR : Frais réels / DPTM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée / Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.</p> <p>** Actes soumis à des honoraires limites de facturation</p> <p>Sauf mention contraire, la Mutuelle intervient sur les actes, produits, séjours remboursés par l'AMO. Voir autres conditions et limitations dans la partie «Informations complémentaires sur vos remboursements».</p> <p>(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base du remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.</p> <p>(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD (Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes) et les MAS (Maisons d'Accueil Spécialisées).</p> <p>(3) Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.</p> <p>(4) Hors ambulatoire. En services de : Médecine, Chirurgie, Psychiatrie, Soins de suite et de réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...), dans la limite des tarifs signés par convention. Durée de prise en charge illimitée en médecine, chirurgie ; durée de prise en charge limitée à 60 jours par année civile en psychiatrie, à 90 jours par année civile en soins de suite et réadaptation, en maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire, à 240 jours par année civile en centre agréé de rééducation fonctionnelle.</p> <p>(5) Nuitée, repas pour un accompagnant d'un enfant de moins de 10 ans inscrit au contrat dans la limite de 30 jours par année civile.</p> <p>(6) Tels que définis réglementairement</p> <p>(7) Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la réglementation.</p> <p>(8) Versement effectué en intégralité sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant. Ce forfait est versé sur le dossier de la mère ou à défaut du père.</p>				

(Avenant n° 4, 20 oct. 2021, étendu)

Les tableaux de garanties sont conformes aux dispositions des contrats responsables, prévues par l'article L 871-1 du Code de la sécurité sociale, R 871-1 et suivants du Code de la sécurité sociale ainsi qu'au panier de soin minimum ANI prévu par les articles L 911-7 du Code de la sécurité sociale, D. 911-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Prestations	Remboursements y compris A.M.O.			
	Base	Base + Option 1	Base + Option 2	Base + Option 3
Hospitalisation				
Honoraires, actes et soins (Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, et autre actes pratiqués en hospitalisation.)				
- Médecins signataires D.P.T.M.	135 % B.R.	170 % B.R.	220 % B.R.	535 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	115 % B.R.	130 % B.R.	180 % B.R.	180 % B.R.
Participation du patient (1)	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Séjours				
- Frais de séjour en secteur conventionné	145 % B.R.	170 % B.R.	220 % B.R.	545 % B.R.
- Frais de séjour en secteur non conventionné	145 % B.R.	170 % B.R.	220 % B.R.	245 % B.R.
- Forfait Journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Forfait patient urgences	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels

Prestations	Remboursements y compris A.M.O.			
	Base	Base + Option 1	Base + Option 2	Base + Option 3
- Chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire) en Médecine, Chirurgie, Psychiatrie, Soins de suite et de réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...) (2)	15 €/jour	70 €/jour	70 €/jour	70 €/jour
Hospitalisation				
- Frais d'accompagnement (3)				
Pour un enfant de moins de 10 ans inscrit au contrat (âge apprécié à la date des soins).	Néant	35 €/jour	35 €/jour	35 €/jour
- Lit d'accompagnement (4)	15 €/jour	25 €/jour	30 €/jour	35 €/jour
Soins courants				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites des médecins généralistes et spécialistes				
- Médecins signataires D.P.T.M.	120 % B.R.	140 % B.R.	190 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	115 % B.R.	165 % B.R.	200 % B.R.
Sages-femmes	120 % B.R.	140 % B.R.	190 % B.R.	250 % B.R.
Honoraires paramédicaux				
- Auxiliaires médicaux dont infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	100 % B.R.	125 % B.R.	175 % B.R.	250 % B.R.
Analyses et examens de laboratoire				
- Remboursés par l'A.M.O.	100 % B.R.	125 % B.R.	175 % B.R.	250 % B.R.
- Non remboursés par l'A.M.O.	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire
Actes d'imagerie				
- Médecins signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	135 % B.R.	185 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	115 % B.R.	165 % B.R.	200 % B.R.
Actes techniques médicaux et de chirurgie				
- Médecins signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	135 % B.R.	185 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	115 % B.R.	165 % B.R.	200 % B.R.
Participation du patient (1)	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Médicaments				
- Médicaments à Service Médical Rendu important	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu faible	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Matériel médical				
- Accessoires, appareillages, orthopédie et autres prothèses remboursées par l'AMO (hors auditives, dentaires, optiques, capillaires et mammaires)	125 % B.R.	150 % B.R.	175 % B.R.	250 % B.R.
- Prothèses capillaires et implants mammaires remboursés par l'AMO	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)

Prestations	Remboursements y compris A.M.O.			
	Base	Base + Option 1	Base + Option 2	Base + Option 3
Transports				
- Transports prescrits remboursés par l'A.M.O.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Dentaire				
- Soins, actes et consultations	125 % B.R.	150 % B.R.	200 % B.R.	275 % B.R.
- Orthodontie remboursée par l'A.M.O.	175 % B.R.	225 % B.R.	275 % B.R.	325 % B.R.
Soins et prothèses 100 % santé (tels que définis réglementairement) Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.				
- Prothèses	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Prothèses hors 100 % santé Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				
Panier à honoraires maîtrisés - Actes soumis à des honoraires limites de facturation				
- Inlays onlays	270 % B.R.	320 % B.R.	370 % B.R.	420 % B.R.
- Prothèses	270 % B.R.	370 % B.R.	470 % B.R.	570 % B.R.
Panier à honoraires libres				
- Inlays onlays	270 % B.R.	320 % B.R.	370 % B.R.	420 % B.R.
- Prothèses	270 % B.R.	1 370 % B.R.	470 % B.R.	570 % B.R.
Actes non remboursés par l'A.M.O.				
- Implantologie	400 € par année civile et par bénéficiaire	425 € par année civile et par bénéficiaire	450 € par année civile et par bénéficiaire	500 € par année civile et par bénéficiaire
- Parodontologie	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
- Prothèses	Néant	150 % B.R.R.	200 % B.R.R.	300 % B.R.R.
Optique				
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité Sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans. Possibilité de combiner des équipements de Classe A et Classe B (verres classe A + monture classe B, et Inversement)				
Équipements 100 % santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) Classe A Le professionnel de santé a l'obligation de vous imposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.				
- Monture	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Verres : tous types de correction	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Prestations d'appairage	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipements hors 100 % santé (verres et/ou monture) Classe B - Tarifs libres				
- Monture	100 €	100 €	100 €	100 €
- Verre simple (forfait par verre)	100 % B.R. + 80 €	100 % B.R. + 99 €	100 % B.R. + 110 €	100 % B.R. + 127 €
- Verre complexe (forfait par verre)	100 % B.R. + 80 €	100 % B.R. + 99 €	100 % B.R. + 110 €	100 % B.R. + 127 €
- Verre très complexe (forfait par verre)	100 % B.R. + 80 €	100 % B.R. + 99 €	100 % B.R. + 110 €	100 % B.R. + 127 €

Prestations	Remboursements y compris A.M.O.			
	Base	Base + Option 1	Base + Option 2	Base + Option 3
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prescription	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Lentilles				
- Lentilles remboursées par l'A.M.O.	100 % B.R. + 120 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 140 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 160 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 220 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)
- Lentilles non remboursées par l'A.M.O.	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire	160 € par année civile et par bénéficiaire	220 € par année civile et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'A.M.O.	205 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	270 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	340 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	510 € par œil, par année civile et par bénéficiaire
Aides auditives				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date				
Équipement 100 % santé (tel que défini réglementairement) Classe I - Soumis à des prix limites de vente Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.				
- Aides auditives	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipement hors 100 % santé				
Classe II - Tarifs libres				
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou atteint de cécité	100 % B.R.	120 % B.R.	120 % B.R.	120 % B.R.
- Aides auditives plus de 20 ans	100 % B.R.	125 % B.R.	175 % B.R.	250 % B.R.
Accessoires, entretien, plies, réparations	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Naissance				
- Allocation naissance (5)	230 €	335 €	430 €	530 €
Bien être et prévention				
- Acupuncteurs, auriculothérapeutes, bio-kinergle, chiropracteurs, étioopathes, hypnose médicale, kiné méthode Mézières, mésothérapeutes, micro-kinésithérapie, ostéopathes, TENS neurostimulations électriques transcutanées, réflexologues, sophrologues (6)	80 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire
- Psychomotriciens, ergothérapeutes (6)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile
- Psychologues (6)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
- Diététiciens (6)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
- Pilules et patches contraceptifs prescrits non remboursés par l'A.M.O.	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire

Prestations	Remboursements y compris A.M.O.			
	Base	Base + Option 1	Base + Option 2	Base + Option 3
- Vaccins prescrits non remboursés par l'A.M.O. (uniquement injections)	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire
- Ostéodensitométrie non remboursée par l'A.M.O.	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire
Tous les actes de prévention pris en charge par l'A.M.O. sont remboursés à 100 % B.R.				
<p>B.R. = Base de Remboursement (tarif officiel Assurance Maladie) B.R.R : Base de Remboursement reconstituée A.M.O. = Assurance Maladie Obligatoire Le Service Médical Rendu est évalué par la Haute Autorité de Santé O.P.T.M. : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée Soins à l'étranger : les prestations exprimées en forfait, prenant en charge des actes non remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire, n'ouvrent droit à aucun remboursement de l'organisme assureur si les actes ont été engagés à l'étranger (1) Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €. (2) Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire). Prise en charge dans la limite des tarifs signés par convention. Durée illimitée en Médecine et Chirurgie. Durée limitée à : 60 jours par année civile en Psychiatrie, 90 jours par année civile en Soins de suite et réadaptation, maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire, 240 Jours par année civile en centre agréé de rééducation (3) Nuitée, repas pour un accompagnant sur présentation de factures dédiées à la restauration ou à l'hébergement et du bulletin d'hospitalisation. Limité à 30 jours par année civile. (4) Nuitées pour un accompagnant sur présentation de factures dédiées à l'hébergement. Versés sous condition que l'hospitalisé soit inscrit au contrat (5) Versement effectué en intégralité sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant. Ce forfait est versé sur le dossier de la mère ou à défaut du père. (6) Praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS • Les pourcentages s'appliquent sur la base de remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des dépenses réelles et dans le respect du parcours de soins. • En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA). • Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'A.L.D. par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.</p>				

(Avenant n° 7, 6 juill. 2023, étendu) Les tableaux de garanties sont conformes aux dispositions des contrats responsables, prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi qu'au panier de soin minimum ANI prévu par les articles L. 911-7 du code de la sécurité sociale, D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Prestations	Remboursement y compris AMO		
	Base	Confort	Confort Plus
Hospitalisation			
Honoraires, actes et soins (Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, et autres actes pratiqués en hospitalisation.)			
- Médecins signataires D.P.T.M.	135 % B.R.	170 % B.R.	500 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	115 % B.R.	150 % B.R.	200 % B.R.
Participation du patient ⁽¹⁾	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Séjours			
- Frais de séjour ⁽²⁾	145 % B.R.	170 % B.R.	500 % B.R.
- Forfait journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Forfait patient urgences	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels

Prestations	Remboursement y compris AMO		
	Base	Confort	Confort Plus
- Chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire) en Médecine, Chirurgie, Psychiatrie, Soins de suite et de réadaptation (Convalescence, Rééducation,...) ⁽³⁾	15 €/jour	45 €/jour	70 €/jour
- Frais d'accompagnement ⁽⁴⁾	15 €/jour	25 €/jour	35 €/jour
Soins courants			
Honoraires médicaux			
Consultations, visites des médecins généralistes et spécialistes			
- Médecins signataires D.P.T.M.	120 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	130 % B.R.	200 % B.R.
Sages-femmes	120 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
Honoraires paramédicaux			
- Auxiliaires médicaux dont infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicure-podologues	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Psychologues adhérents au dispositif MonPsy	100 % B.R. (dans la limite de 8 séances par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. (dans la limite de 8 séances par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. (dans la limite de 8 séances par année civile et par bénéficiaire)
Analyses et examens de laboratoire			
- Remboursés par l'A.M.O.	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Non remboursés par l'A.M.O.	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire
Actes d'imagerie			
- Médecins signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	150 % B.R.	200 % B.R.
Actes techniques médicaux et de chirurgie			
- Médecins signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	150 % B.R.	200 % B.R.
Actes de télésurveillance médicale (Dispositif prévu aux articles L 162-48 et suivants du code de la Sécurité Sociale)	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Participation du patient ⁽¹⁾	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Médicaments			
- Médicaments à Service Médical Rendu important	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu faible	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Matériel médical			
- Accessoires, appareillages, orthopédie et autres prothèses remboursées par l'AMO	125 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.

Prestations	Remboursement y compris AMO		
	Base	Confort	Confort Plus
- Prothèses capillaires et implants mammaires remboursés par l'AMO	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)
Transports			
- Transports prescrits remboursés par l'A.M.O.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Dentaire			
- Soins, actes et consultations	125 % B.R.	200 % B.R.	275 % B.R.
- Orthodontie remboursée par l'A.M.O.	150 % B.R.	225 % B.R.	325 % B.R.
Soins et prothèses 100 % santé (tels que définis réglementairement) Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.			
- Prothèses	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Prothèses hors 100 % santé Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé			
Panier à honoraires maîtrisés - Actes soumis à des honoraires limites de facturation			
- Inlays onlays	230 % B.R.	300 % B.R.	380 % B.R.
- Prothèses	250 % B.R.	380 % B.R.	550 % B.R.
Panier à honoraires libres			
- Inlays onlays	230 % B.R.	300 % B.R.	380 % B.R.
- Prothèses	250 % B.R.	380 % B.R.	550 % B.R.
Actes non remboursés par l'A.M.O.			
- Implantologie	300 € par année civile et par bénéficiaire	425 € par année civile et par bénéficiaire	500 € par année civile et par bénéficiaire
- Parodontologie	300 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
- Prothèses	Néant	180 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
- Orthodontie non remboursée par l'A.M.O.	Néant	Néant	400 € par année civile et par bénéficiaire
Optique			
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date à date pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 186-1 du Code de la Sécurité Sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans. Possibilité de combiner des équipements de Classe A et Classe B (verres classe A + monture classe B, et inversement)			
Équipement 100 % santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) Classe A Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.			
- Monture	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Verres : tous types de correction	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Prestations d'appairage	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipements hors 100 % santé (verres et/ou monture) Classe B - Tarifs libres			
- Monture	70 €	85 €	100 €
- Verre simple (forfait par verre)	50 €	80 €	100 €
- Verre complexe (forfait par verre)	80 €	100 €	150 €

Prestations	Remboursement y compris AMO		
	Base	Confort	Confort Plus
- Verre très complexe (forfait par verre)	110 €	140 €	210 €
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prescription	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Lentilles			
- Lentilles remboursées par l'A.M.O.	100 % B.R. + 120 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 150 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 220 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)
- Lentilles non remboursées par l'A.M.O.	120 € par année civile et par année bénéficiaire	150 € par année civile et par année bénéficiaire	220 € par année civile et par année bénéficiaire
Chirurgie rétractrice non remboursée par l'A.M.O.	205 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	285 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	510 € par œil, par année civile et par bénéficiaire
Aides auditives			
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date			
Équipement 100 % santé (tels que définis réglementairement) Classe I - soumis à des prix limites de vente Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.			
- Aides auditives	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipement hors 100 % santé Classe II - Tarifs libres			
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou atteint de cécité	1 400 €	1 680 €	1 680 €
- Aides auditives plus de 20 ans	400 €	700 €	1 500 €
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R. + 50 €
Naissance			
- Allocation naissance ⁽⁵⁾	230 €	380 €	530 €
Bien être et prévention			
- Actes de prévention	Oui	Oui	Oui
- Acupuncteurs, auriculothérapeutes, bio-kinergie, chiropracteurs, étioopathes, hypnose médicale, kiné méthode Mézières, mésothérapeutes, micro-kinésithérapie, ostéopathes, TENS neurostimulations électriques transcutanées, réflexologues, sophrologues ⁽⁶⁾	80 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire
- Psychomotriciens, ergothérapeutes ⁽⁶⁾	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile
- Diététiciens, psychologues ⁽⁶⁾	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
- Pillules et patchs contraceptifs prescrits non remboursés par l'A.M.O.	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire
- Vaccins prescrits non remboursés par l'A.M.O. (uniquement injections)	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire
- Ostéodensitométrie non remboursée par l'A.M.O.	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire

Prestations	Remboursement y compris AMO		
	Base	Confort	Confort Plus
A.M.O. : Assurances Malade Obligatoire (part Régime Obligatoire) A.M.C. : Assurance Malade Complémentaire (part Mutuelle) B.R. : Base de Remboursement (tarif officiel Assurance Maladie) Le Service Médical Rendu est évalué par la Haute Autorité de Santé. D.P.T.M. : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée			
Soins à l'étranger : les prestations exprimées en forfait, prenant en charge des actes non remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire, n'ouvrent droit à aucun remboursement de la Mutuelle si les actes ont été engagé à l'étranger ⁽¹⁾ Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.			
⁽²⁾ Pour les établissements non conventionnés, dans la limite du tarif d'autorité du Code de la Sécurité Sociale.			
⁽³⁾ Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire). Dans la limite des tarifs signés par convention. Durée illimitée en Médecine et Chirurgie. Durée limitée à : 60 jours par année civile en Psychiatrie, 90 jours par année civile en soins de suite et réadaptation, maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire, 240 jours par année civile en centre agréé de rééducation			
⁽⁴⁾ Nuitée, repas pour un accompagnant sur présentation de factures dédiées à la restauration ou à l'hébergement et du bulletin d'hospitalisation. Limité à 30 jours par année civile.			
⁽⁵⁾ Versée un fois par enfant sur le dossier de la mère ou à défaut du père, sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant.			
⁽⁶⁾ Praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS			
• Les pourcentages s'appliquent sur la base de remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des dépenses réelles et dans le respect du parcours de soins. • La Mutuelle se réserve le droit de demander des pièces justificatives complémentaires pour verser certaines prestations. • En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA). • Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'A.L.D. par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.			

(Avenant n° 9, 12 mars 2025, étendu) Les tableaux de garanties sont conformes aux dispositions des contrats responsables, prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi qu'au panier de soin minimum ANI prévu par les articles L. 911-7 du code de la sécurité sociale, D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Prestations	Remboursements y compris AMO		
	Base	Confort	Confort plus
Hospitalisation			
Honoraires, actes et soins (Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, et autres actes pratiqués en hospitalisation.)			
- Médecins signataires D.P.T.M.	130 % B.R.	170 % B.R.	250 % BR
- Médecins non signataires D.P.T.M.	110 % B.R.	150 % B.R.	200 % BR
Participation du patient ⁽¹⁾	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Séjours			
- Frais de séjour ⁽²⁾	145 % B.R.	170 % B.R.	250 % BR
- Forfait journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Forfait patient urgences	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire) en Médecine, Chirurgie, Psychiatrie, Soins de suite et de réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...) ⁽³⁾	15 €/jour	45 €/jour	60 €/jour
- Frais d'accompagnement ⁽⁴⁾	15 €/jour	25 €/jour	30 €/jour
Soins courants			
Honoraires médicaux			
Consultations, visites des médecins généralistes et spécialistes			
- Médecins signataires D.P.T.M.	120 % B.R.	170 % B.R.	220 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	130 % B.R.	175 % B.R.

Prestations	Remboursements y compris AMO		
	Base	Confort	Confort plus
Sages-femmes	120 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
Honoraires paramédicaux			
- Auxiliaires médicaux dont infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Psychologues adhérents au dispositif Mon Soutien Psy	100 % B.R. (dans la limite de 12 séances par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. (dans la limite de 12 séances par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. (dans la limite de 12 séances par année civile et par bénéficiaire)
Analyses et examens de laboratoire			
- Remboursés par l'A.M.O.	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Non remboursés par l'A.M.O.	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire
Actes d'imagerie			
- Médecins signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	150 % B.R.	200 % B.R.
Actes techniques médicaux et de chirurgie			
- Médecins signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Médecins non signataires D.P.T.M.	100 % B.R.	150 % B.R.	200 % B.R.
Actes de télésurveillance médicale (Dispositif prévu aux articles L 162-48 et suivants du code de la Sécurité Sociale)	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Participation du patient (1)	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Médicaments			
- Médicaments à Service Médical Rendu important	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
- Médicaments à Service Médical Rendu faible	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Matériel médical			
- Accessoires, appareillages, orthopédie et autres prothèses remboursées par l'AMO	125 % B.R.	170 % B.R.	250 % B.R.
- Prothèses capillaires et implants mammaires remboursés par l'AMO	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 250 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)
Transports			
- Transports prescrits remboursés par l'A.M.O.	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Dentaire			
- Soins, actes et consultations	125 % B.R.	200 % B.R.	250 % B.R.
- Orthodontie remboursée par l'A.M.O.	150 % B.R.	225 % B.R.	300 % B.R.
Soins et prothèses 100 % santé (tels que définis réglementairement) Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.			
- Prothèses	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Prothèses hors 100 % santé Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé			

Prestations	Remboursements y compris AMO		
	Base	Confort	Confort plus
Panier à honoraires maîtrisés - Actes soumis à des honoraires limites de facturation			
- Inlays onlays	210 % B.R.	300 % B.R.	350 % B.R.
- Prothèses	230 % B.R.	380 % B.R.	450 % B.R.
Panier à honoraires libres			
- Inlays onlays	210 % B.R.	300 % B.R.	350 % B.R.
- Prothèses	230 % B.R.	380 % B.R.	450 % B.R.
Actes non remboursés par l'A.M.O.			
- Implantologie	300 € par année civile et par bénéficiaire	425 € par année civile et par bénéficiaire	500 € par année civile et par bénéficiaire
- Parodontologie	300 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
- Prothèses	Néant	160 € par année civile et par bénéficiaire	320 € par année civile et par bénéficiaire
- Orthodontie non remboursée par l'A.M.O.	Néant	Néant	320 € par année civile et par bénéficiaire
Optique			
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité Sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans. Possibilité de combiner des équipements de Classe A et Classe B (verres classe A + monture classe B, et inversement)			
Équipements 100 % santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) Classe A Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.			
- Monture	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Verres : tous types de correction	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
- Prestations d'appairage	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipements hors 100 % santé (verres et/ou monture) Classe B - Tarifs libres			
- Monture	70 €	85 €	100 €
- Verre simple (forfait par verre)	50 €	60 €	85 €
- Verre complexe (forfait par verre)	80 €	100 €	125 €
- Verre très complexe (forfait par verre)	110 €	140 €	210 €
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prescription	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R.
Lentilles			
- Lentilles remboursées par l'A.M.O.	100 % B.R. + 100 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 150 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)	100 % B.R. + 200 € (forfait par année civile et par bénéficiaire)
- Lentilles non remboursées par l'A.M.O.	100 € par année civile et par bénéficiaire	150 € par année civile et par bénéficiaire	200 € par année civile et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'A.M.O.	205 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	295 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	450 € par œil, par année civile et par bénéficiaire
Aides auditives			
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date			

Prestations	Remboursements y compris AMO		
	Base	Confort	Confort plus
Équipement 100 % santé (tels que définis réglementairement) Classe I - Soumis à des prix limites de vente Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement «100 % santé» et d'établir un devis.			
- Aides auditives	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipement hors 100 % santé Classe II - Tarifs libres			
- Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou atteint de cécité	1 400 €	1 680 €	1 680 €
- Aides auditives plus de 20 ans	400 €	700 €	1 500 €
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % B.R.	100 % B.R.	100 % B.R. + 50 €
Naissance			
- Allocation naissance ⁽⁵⁾	230 €	380 €	530 €
Bien être et prévention			
- Actes de prévention	Oui	Oui	Oui
- Acupuncteurs, auriculothérapeutes, bio-kinergie, chiropracteurs, étio- pathes, hypnose médicale, kiné méthode Mézières, mésothérapeutes, micro-kinésithérapie, ostéopathes, TENS neurostimulations électriques transcutanées, réflexologues, sophrologues ⁽⁶⁾	80 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire
- Psychomotriciens, ergothérapeutes ⁽⁶⁾	35 € par séance et par bénéficiaire dans la li- mite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la li- mite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la li- mite de 10 séances par année civile
- Diététiciens, psychologues ⁽⁶⁾	35 € par séance et par bénéficiaire dans la li- mite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la li- mite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la li- mite de 5 séances par année civile
- Pilules et patchs contraceptifs prescrits non remboursés par l'A.M.O.	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire
- Vaccins prescrits non remboursés par l'A.M.O. (uniquement injec- tions)	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire	110 € par année civile et par bénéficiaire
- Ostéodensitométrie non remboursée par l'A.M.O.	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire	50 % des Frais Réels dans la limite de 115 € par année civile et par bénéficiaire
<p>A.M.O. : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) A.M.C. : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle) B.R. = Base de Rem- boursement (tarif officiel Assurance Maladie)</p> <p>Le Service Médical Rendu est évalué par la Haute Autorité de Santé. D.P.T.M. : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>Soins à l'étranger : les prestations exprimées en forfait, prenant en charge des actes non remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire, n'ouvrent droit à aucun remboursement de la Mutuelle si les actes ont été engagés à l'étranger</p> <p>⁽¹⁾ Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €. </p> <p>⁽²⁾ Pour les établissements non conventionnés, dans la limite du tarif d'autorité du Code de la Sécurité Sociale.</p> <p>⁽³⁾ Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire). Dans la limite des tarifs signés par convention. Durée illimitée en Mé- decine et Chirurgie. Durée limitée à : 60 jours par année civile en Psychiatrie, 90 jours par année civile en Soins de suite et réadaptation, maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire, 240 jours par année civile en centre agréé de rééducation</p> <p>⁽⁴⁾ Nuitée, repas pour un accompagnant sur présentation de factures dédiées à la restauration ou à l'hébergement et du bulletin d'hospitalisation. Limité à 30 jours par année civile.</p> <p>⁽⁵⁾ Versée une fois par enfant sur le dossier de la mère ou à défaut du père, sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant.</p> <p>⁽⁶⁾ Praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les pourcentages s'appliquent sur la base de remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des dépenses réelles et dans le respect du parcours de soins. • La Mutuelle se réserve le droit de demander des pièces justificatives complémentaires pour verser certaines prestations. • En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA). • Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'A.L.D. par exemple) ou du régime obliga- toire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de rem- boursement. 			

Article 4

Suspension

Mod. par Avenant n° 36, 8 juill. 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Le bénéfice de la couverture frais de santé doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture santé, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

Article 5

Cotisations

Mod. par Avenant n° 6, 20 avr. 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 7, 6 juill. 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT ;

UNSA.

Avenant n° 9, 12 mars 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FO ;

CFDT ;

CGT.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale (salarié + enfants).

Les taux de cotisation du régime sont les suivants :

	Taux de cotisations au 1 ^{er} juillet 2023	
	Régime des Actifs	
	Salarié + Enfant(s)	Conjoint facultatif
	Régime général	
Base	1,337 %	0,972 %
	Régime local	
Base	1,089 %	0,791 %
	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Option 1	0,351 %	0,216 %
Option 2	0,630 %	0,392 %
Option 3	0,939 %	0,598 %
	Régime Accueils Loi Evin 2 ¹	
	Salarié + Enfant(s)	Conjoint facultatif
	Régime général	
Base Année 1	1,337 %	1,458 %
Base Année 2	1,671 %	
Base Année 3	1,937 %	
	Régime local	
Base Année 1	1,089 %	
Base Année 2	1,361 %	1,186 %
Base Année 3	1,577 %	
	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Option 1 Année 1	0,351 %	
Option 1 Année 2	0,439 %	0,216 %
Option 1 Année 3	0,527 %	
Option 2 Année 1	0,630 %	
Option 2 Année 2	0,788 %	0,392 %
Option 2 Année 3	0,945 %	

	Taux de cotisations au 1 ^{er} juillet 2023	
Option 3 Année 1	0,939 %	
Option 3 Année 2	1,174 %	0,598 %
Option 3 Année 3	1,409 %	
	Régime Accueils Loi Evin 1 ²	
	Salarié + Enfant(s)	Conjoint facultatif
	Régime général	
Base	1,937 %	1,458 %
	Régime local	
Base	1,577 %	1,186 %
	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
Option 1	0,527 %	0,216 %
Option 2	0,945 %	0,392 %
Option 3	1,409 %	0,598 %
¹ Bénéficiaires du dispositif de l'article 4 de la Loi Evin ayant adhéré à compter du 1 ^{er} juillet 2017 ² Bénéficiaires du dispositif de l'article 4 de la Loi Evin ayant adhéré avant le 1 ^{er} juillet 2017 * : PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale		

(Avenant n° 7, 6 juill. 2023, étendu) Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale (salarié + enfants).

Les taux de cotisation du régime sont les suivants :

• Régime des Actifs

(Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale)

	Salarié + Enfant(s)	Conjoint facultatif
Base conventionnelle	Régime général	
	1,402 %	1,019 %
	Régime locale	
	1,142 %	0,829 %
	Adulte	Enfant
Régime optionnel :	Régime général et régime local	
Option Confort	0,803 %	0,499 %
Option Confort Plus	1,150 %	0,733 %

• Régime d'accueil Loi EVIN

(Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale)

Les anciens salariés et, les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, qui bénéficient d'un maintien de couverture en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», doivent acquitter

l'intégralité des cotisations finançant leur maintien, dans les conditions suivantes :

	Salarié + Enfant(s)	Conjoint facultatif
	Base conventionnelle	
	Régime général	
Année 1	1,402 %	1,529 %
Année 2	1,753 %	
Année 3	2,031 %	
	Régime local	
Année 1	1,142 %	1,244 %
Année 2	1,428 %	
Année 3	1,655 %	
	Adulte	Enfant
	Régime général et régime local	
	Régime optionnel :	
	Option Confort	
Année 1	0,803 %	0,499 %
Année 2	1,004 %	
Année 3	1,205 %	
	Option Confort +	
Année 1	1,150 %	0,733 %
Année 2	1,438 %	
Année 3	1,725 %	

(Avenant n° 9, 12 mars 2025, non étendu) Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale (salarié + enfants) pour la garantie «Base».

Les taux de cotisation du régime sont les suivants à compter du 1^{er} juillet 2025 :

• Régime des Actifs

Les taux de cotisation du régime de base sont les suivants :

Base conventionnelle Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS*	
Salariés + Enfant(s)	Conjoint facultatif
Régime général	
1,500 %	1,090 %
Régime Local	
1,222 %	0,887 %
* : PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale	

Les taux de cotisation des options sont les suivants :

Régime optionnel Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS*	
Adulte	Enfant
Option confort	
0,859 %	0,534 %
Option confort plus	
1,231 %	0,784 %
* : PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale	

• Régime d'accueil Loi Évin

Les anciens salariés et, les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, qui bénéficient d'un maintien de couverture en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Évin», doivent acquitter l'intégralité des cotisations finançant leur maintien, dans les conditions suivantes :

Base conventionnelle Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS*		
Structure de cotisations	Salariés + Enfant(s)	Conjoint facultatif
	Régime général	
Année 1	1,500 %	1,635 %
Année 2	1,875 %	
Année 3	2,174 %	
	Régime Local	
Année 1	1,222 %	1,331 %
Année 2	1,527 %	
Année 3	1,771 %	
* : PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale		

Régime optionnel Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS*		
Structure de cotisations	Adulte	Enfant
	Option confort	
Année 1	0,859 %	0,534 %
Année 2	1,074 %	
Année 3	1,289 %	
	Option confort plus	
Année 1	1,231 %	0,784 %
Année 2	1,538 %	
Année 3	1,846 %	
* : PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale		

Article 6

Comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé

Mod. par Avenant n° 1, 15 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 5 du 16 mars 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 6, 14 sept. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA.

Le comité de gestion qui était prévu par l'article 15 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 est désormais remplacé par un comité de pilotage et de suivi de l'accord de branche relatif au régime frais de santé (ci-après dénommé «comité de pilotage»).

(Avenant n° 5, 16 mars 2022, étendu) Ce comité est financé par une cotisation égale à 0,08 % de la rémunération annuelle versée à chaque salarié. Elle est prise en charge intégralement par l'employeur. La rémunération s'entend du revenu d'activité assujettis aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Pendant la période temporaire de recouvrement de cette cotisation par l'OPCO EP, elle est due annuellement par chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, sur les rémunérations versées durant l'année précédente.

(Avenant n° 6, 14 sept. 2023, étendu) Dès lors que les URSSAF auront effectivement en charge le recouvrement de cette cotisation, soit à compter du 1^{er} janvier 2025, elle sera due annuellement par chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, sur les rémunérations versées durant l'année.

Le changement d'opérateur du recouvrement ne peut pas aboutir à ce qu'une entreprise acquitte deux fois la cotisation durant une même année.

Le changement d'opérateur du recouvrement ne peut pas aboutir à ce qu'une entreprise acquitte deux fois la cotisation durant une même année.

Article 6.1

Composition et attributions du comité de pilotage

Article 6.1.1

Composition

Chaque organisation patronale et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes dispose de deux sièges au sein du comité de pilotage.

La présidence du comité est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

— la présidence est désignée pour deux années civiles,

-
- la désignation prend effet lors de la première réunion de l'année civile,
 - le Collège des employeurs assure le secrétariat technique et administratif du comité sous le contrôle de sa présidence.

Article 6.1.2 **Attributions**

Le comité de pilotage a pour mission de :

- s'assurer de la bonne application des dispositions du régime conventionnel frais de santé au sein de l'ensemble des entreprises de la branche ;
- mener des études sur les évolutions à apporter aux garanties, la population couverte (salariés, ayants-droits, retraités) ;
- mener des études et mettre en œuvre des actions de prévention au niveau des salariés et des entreprises de la branche ;
- déterminer l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 6.2.2.

Article 6.2 **Gestion et affectation de la cotisation**

Article 6.2.1 **Modalités de gestion**

La cotisation définie au présent article est recouvrée par une association paritaire relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901, qui sera créée par les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes, pour faciliter l'exercice et la mise en œuvre des missions du comité de pilotage. Elle aura notamment pour missions de permettre aux partenaires sociaux de la convention collective nationale de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes de disposer d'une structure de soutien contribuant à améliorer la gestion des moyens techniques, humains et financiers participant à l'exercice des attributions qui leur sont conférées par le présent accord dans le cadre du comité de pilotage. Les statuts et le règlement intérieur de cette association sont soumis à l'approbation du comité de pilotage et aux formalités légales en vigueur après avis de la commission mixte paritaire.

Cette association pourra déléguer la collecte de cette cotisation à tout organisme collecteur de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable du comité de pilotage et après avis de la Commission mixte paritaire.

Article 6.2.2 **Affectation**

Le comité de pilotage détermine l'affectation du produit de la cotisation prévue à l'article 6 du présent accord pour financer notamment :

- les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;
- les frais de fonctionnement du comité (déplacements, hébergement, location de salle, édition et impression etc.) ;
- les études que diligente le comité ainsi que la rémunération des experts et prestataires (actuaire-conseil, avocats, agence de communication,...) auxquels il recourt ;
- les actions d'information et de communication à destination des entreprises de la branche
- un budget, déterminé annuellement par le comité de pilotage, alloué également à chacune des organisations patronales et organisations syndicales de salariés ; représentatives dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes, pour financer :
 - Par une allocation forfaitaire, la formation et l'information de leurs membres et de l'ensemble des personnels de la branche et des frais de structure ;
 - sur justificatifs et dans la limite des dépenses réellement engagées :
 - leurs frais de participation aux travaux du ressort du comité ;
 - la rémunération des experts et prestataires auxquels ils recourent ;

Les sommes non consommées à la fin de l'exercice par les organisations patronales et syndicales seront reportées

sur le budget qui leur est alloué sur l'exercice suivant selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'association.

Article 7

Dispositions diverses

Mod. par Avenant n° 1, 15 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

7.1

Prise d'effet, durée, entrée en vigueur et dénonciation du régime

Le présent régime faisant l'objet de l'avenant n° 11 à la convention collective nationale de la coiffure est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 16 avril 2008.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, date à laquelle il annulera et remplacera l'avenant n° 4 du 10 juillet 2006 à la convention collective nationale de la coiffure.

Ce régime peut être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Sa dénonciation par l'une des parties est régie par l'article L. 132-8 du code du travail. La date d'effet de cette dénonciation est fixée au 1^{er} janvier de l'année suivant celle de sa signification qui, en tout état de cause, doit être effectuée, au plus tard, le 30 septembre de chaque année.

En cas de dénonciation, une négociation sera organisée, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale permettant de promouvoir la santé des salariés.

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant que par des dispositions plus favorables aux salariés.

7.2

Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

7.3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, sur le plan national, non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires

Avenant n° 27 du 21 juin 2012

[Étendu par arr. 30 mai 2013, JO 19 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FFOCO ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Le présent avenant a pour objet :

— d'intégrer de nouvelles garanties au régime général conventionnel et au régime local Alsace Moselle.

Article 1

Modification du tableau des garanties à compter du 1^{er} Octobre 2012

Les tableaux de garanties définis dans l'avenant 22 à la CCN de la Coiffure et des Professions connexes du 1^{er} décembre 2010 intègrent à compter du 1^{er} Octobre 2012, deux nouvelles prestations qui sont mises à disposition des salariés du régime général et local de la Sécurité sociale, à savoir :

- Les vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale
- La parodontologie non remboursée par la Sécurité Sociale.

Article 2

Tableaux de garanties

(Voir Régime «soins santé» - Avenant n° 11, 16 avr. 2008 - Annexe I)

Article 3

Taux de cotisation

3.1

Régime Général

	Taux conventionnel			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	1,218 %	0,076 %	0,086 %	1,380 %
Apprentis	0,883 %	0,055 %	0,062 %	1,000 %
Ancien Salarié Indemnisé ASSEDIC	1,554 %	0,097 %	0,109 %	1,760 %
Ancien Salarié Pré-retraité et Retraité	1,660 %	0,104 %	0,116 %	1,880 %
Conjoint non ayant-droit actif	0,865 %	0,054 %	0,061 %	0,980 %
conjoint Pré-retraité et Retraité	1,660 %	0,104 %	0,116 %	1,880 %
Enfant (gratuité 3 ^{ème})	Gratuit			

	Supplément Option 1			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	0,230 %	0,014 %	0,016 %	0,260 %
Apprentis	0,230 %	0,014 %	0,016 %	0,260 %
Ancien Salarié Indemnisé ASSEDIC	0,291 %	0,018 %	0,021 %	0,330 %
Ancien Salarié Pré-retraité et Retraité	0,406 %	0,025 %	0,029 %	0,460 %
Conjoint non ayant-droit actif	0,230 %	0,014 %	0,016 %	0,260 %
conjoint Pré-retraité et Retraité	0,406 %	0,025 %	0,029 %	0,460 %
Enfant (gratuité 3 ^{ème})	0,141 %	0,009 %	0,010 %	0,160 %

	Supplément Option 2			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	0,397 %	0,025 %	0,028 %	0,450 %
Apprentis	0,397 %	0,025 %	0,028 %	0,450 %

	Supplément Option 2			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Ancien Salarié Indemnisé ASSEDIC	0,512 %	0,032 %	0,036 %	0,580 %
Ancien Salarié Pré-retraité et Retraité	0,715 %	0,045 %	0,050 %	0,810 %
Conjoint non ayant-droit actif	0,397 %	0,025 %	0,028 %	0,450 %
conjoint Pré-retraité et Retraité	0,715 %	0,045 %	0,050 %	0,810 %
Enfant (gratuité 3 ^{ème})	0,247 %	0,015 %	0,018 %	0,280 %

	Supplément Option 3			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié	0,680 %	0,043 %	0,047 %	0,770 %
Apprentis	0,680 %	0,043 %	0,047 %	0,770 %
Ancien Salarié Indemnisé ASSEDIC	0,848 %	0,053 %	0,059 %	0,960 %
Ancien Salarié Pré-retraité et Retraité	1,112 %	0,070 %	0,078 %	1,260 %
Conjoint non ayant-droit actif	0,680 %	0,043 %	0,047 %	0,770 %
conjoint Pré-retraité et Retraité	1,112 %	0,070 %	0,078 %	1,260 %
Enfant (gratuité 3 ^{ème})	0,433 %	0,027 %	0,030 %	0,490 %

3.1 Régime Alsace Moselle

	Taux conventionnel			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié - cotisation adulte	1,218 %	0,076 %	0,086 %	1,380 %
Salarié - cotisation enfant	Gratuit			
Régime d'accueil - cotisation adulte	1,554 %	0,097 %	0,109 %	1,760 %
Régime d'accueil - cotisation enfant	Gratuit			
Régime retraités / Pré-retraité - adulte	1,660 %	0,104 %	0,116 %	1,880 %
Régime retraités / Pré-retraité - enfant	Gratuit			
Régime conjoint non retraité non ayant droit Ss - adulte	0,865 %	0,054 %	0,061 %	0,980 %
Régime conjoint non retraité non ayant droit Ss - enfant	Gratuit			

	Supplément Option			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Salarié - cotisation adulte	0,177 %	0,011 %	0,012 %	0,200 %
Salarié - cotisation enfant	0,124 %	0,008 %	0,008 %	0,140 %
Régime d'accueil - cotisation adulte	0,256 %	0,016 %	0,018 %	0,290 %
Régime d'accueil - cotisation enfant	0,124 %	0,008 %	0,008 %	0,140 %

	Supplément Option			
	HT	CMU	TSCA	TTC
Régime retraités / Pré-retraité - adulte	0,291 %	0,018 %	0,021 %	0,330 %
Régime retraités / Pré-retraité - enfant	0,124 %	0,008 %	0,008 %	0,140 %
Régime conjoint non retraité non ayant droit Ss - adulte	0,177 %	0,011 %	0,012 %	0,200 %
Régime conjoint non retraité non ayant droit Ss - enfant	0,124 %	0,008 %	0,008 %	0,140 %

Article 4 **Date d'effet et durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} Octobre 2012.

Il entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales, il annule et remplace l'Avenant n° 22 du 1^{er} Décembre 2010 à la Convention Collective Nationale de la coiffure.

Article 5 **Dépôt**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Frais de santé (portabilité) **Avenant n° 34 du 12 mars 2014**

[Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} juin 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FCS CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'anticiper la mise en conformité du dispositif de portabilité des garanties «frais de santé» tel que prévu par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

Ainsi, le présent avenant se substitue intégralement à l'avenant n° 19 du 21 avril 2010 à la Convention Collective de la Coiffure, relatif à la portabilité des garanties «Frais de santé».

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires, des garanties extracontractuelles et éventuellement facultatives, du régime «frais de santé» conventionnel, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts au titre du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle gestionnaire en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et doit informer la mutuelle ayant compétence sur son département de la cessation du contrat de travail dans les trente jours de ladite cessation.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective de la coiffure.

Article 3

Entrée en vigueur - Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} juin 2014.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé, en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Retraite complémentaire

Avenant n° 6 du 10 juillet 2006

[Non étendu, applicable un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de la Coiffure Française ;

Conseil National des Entreprises de Coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CSFV-CFTC ;

CGT.

Article 1

Adhésion

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective relèvent de la compétence de l'Institution Nationale de Retraite Professionnelle de la Coiffure (Régime ARRCO) et de l'Union Générale de Retraite des Cadres (Régime AGIRC).

Article 2

Taux de cotisations

Les taux de cotisations sont les taux minimums prévus par les Régimes ARRCO et AGIRC.⁽¹⁾

(1) Un avenant n° 10 du 12 septembre 1983 à l'accord collectif national de retraite des ouvriers, employés et agents de maîtrise de la coiffure et des professions connexes du 25 juin 1963. (non disponible) a fixé la répartition de la cotisation de retraite complémentaire ARRCO à 55 % à la charge de l'employeur et 45 % à la charge du salarié. Cette répartition n'a pas, à notre connaissance, été reprise ou modifiée par les accords collectifs postérieurs.

Article 3 **Dispositions diverses**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel. Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Il sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction des Relations du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Retraite complémentaire : Mise en place d'une clause de respiration

Accord du 4 juillet 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCF ;

CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT ;

SCE FO.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Circulaire ARRCO-AGIRC du 28 juin 2007 et de la circulaire du 29 juin 2007.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure par le présent accord :

- Approuve et valide la procédure relative à la mise en place de la clause de respiration instituée par les circulaires AGIRC-ARRCO

- Sollicite, conformément aux circulaires AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des Fédérations AGIRC-ARRCO quant à la mise en place de la procédure de la clause de respiration pour le secteur d'activité représenté par le présent accord.

La procédure dite de la clause de respiration a pour but de permettre aux entreprises de coiffure et aux groupes d'entreprises de coiffure relevant du champ d'application prévu à l'article 1^{er} du présent accord de regrouper leurs adhésions auprès des institutions AGIRC et ARRCO d'un même groupe de protection sociale : groupe AG2R LA MONDIALE ; et ce dans des cas non prévus par la réglementation commune AGIRC-ARRCO relative aux changements d'institutions.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord figurera en annexe de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes.

Article 2 **Conditions d'application de la clause de respiration**

La demande de rationalisation a été présentée paritairement par les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur de la coiffure signataires des textes conventionnels ayant institué la clause de désignation, et ce afin que l'ensemble des entreprises de la profession puisse être rattaché aux institutions désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'application de la clause de respiration et des transferts d'adhésion des entreprises ou groupes

d'entreprises relèvent de la seule compétence des commissions paritaires de l'AGIRC-ARRCO.

Article 3 **Approbation AGIRC-ARRCO**

La présente demande sera soumise à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les entreprises auront individuellement la possibilité de procéder au transfert de leurs adhésions.

Article 4 **Adhésion des entreprises**

Les partenaires sociaux de la branche après avoir pris connaissance des textes des décisions de la commission paritaire de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décide de s'inscrire dans le cadre de la procédure relative à la clause dite de respiration, autorisant les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes à regrouper leurs adhésions auprès des institutions UGRR ISICA (ARRCO) et UGRC (AGIRC).

Les partenaires sociaux prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe AG2R LA MONDIALE pendant une période limitée à 1 an à compter de la date d'effet déterminée par la Fédération AGIRC ARRCO, et ne pourront en aucun cas être contraignantes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisations professionnelles signataires.

Article 5 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 6 **Dépôt**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Période d'essai

Avenant n° 14 du 18 mars 2009

[Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009]

Préambule

Dans le cadre de la loi de modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux conviennent de revoir les modalités de la période d'essai.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace l'article 7-3 du Chapitre I de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 1

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est de :

- 2 mois maximum pour les salariés visés aux articles et (emplois techniques de la coiffure), article (emplois de l'esthétique-cosmétique) et article (employés non technique) de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure,
- 2 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

Article 2

La période d'essai peut être, cependant, renouvelée une fois pour une période ne pouvant excéder la durée suivante :

- 1 mois maximum pour les salariés visés aux articles et (emplois techniques de la coiffure), article (emplois de l'esthétique-cosmétique) et article (employés non technique) de l'avenant n° 10 du 12 décembre 2007 à la Conven-

tion Collective Nationale de la Coiffure,

- 1 mois maximum pour les salariés bénéficiant du statut d'agent de maîtrise,
- 3 mois maximum pour les salariés cadres.

Cependant avant d'envisager un renouvellement de la période d'essai, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (employeur et salarié) un entretien à mi-période pourra se tenir afin de faire un bilan d'activité et d'adaptation au poste de travail. Entretien à l'issue duquel sera décidé d'un commun accord soit la rupture de la période d'essai soit la reconduction de cette dernière, étant précisé que le renouvellement ne pourra excéder les durées fixées ci-dessus.

Il est également rappelé que le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans le contrat de travail visé à l'article 7-2 du Chapitre I de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 3

Toute suspension du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge sa durée à due concurrence.

Article 4

En cas de rupture de la période d'essai, les parties sont tenues de respecter un délai de prévenance, conformément aux dispositions légales.

En tout état de cause, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les règles applicables en matière de licenciement ne s'appliquent pas à la rupture de la période d'essai. Cependant si un motif disciplinaire est invoqué la procédure disciplinaire devra être respectée.

Article 5

La période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) est régie conformément aux dispositions légales applicables à ce type de contrat.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} Juillet 2009.

Article 7

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 Juillet 2006.

Article 8

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 9

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Travail à temps partiel

Avenant n° 38 du 21 janvier 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 25 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEC ;
CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FCS UNSA.

Préambule

Le Présent accord annule et remplace toutes les dispositions des articles 7-2-3 et 11 de la convention collective de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

La loi n° 2013-504 du 14 juillet 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel. Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire afin de négocier et adopter les nouvelles modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser notamment les durées minimales d'activités hebdomadaires, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

Les parties s'accordent pour dire que cet accord aura pour objet et pour effet de régir la situation des salariés dont la durée du travail est inférieure à un temps complet en prenant en considération les réalités économiques du secteur.

Les parties signataires tiennent à rappeler que la durée du travail constitue un élément essentiel du contrat de travail du salarié, et qu'elle ne peut être modifiée sans son accord.

Les parties signataires ont convenu, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes :

Article 1 **Définition et champ d'application du temps partiel**

Article 1-1 **Définition**

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures hebdomadaire) ou à la durée conventionnelle équivalente. *Tout salarié est considéré à temps partiel jusqu'à 99 % du temps plein (Termes exclus de l'extension par arr. 4 oct. 2016, JO 25 oct.).*

Il existe désormais depuis la loi du 14 juillet 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, une durée de travail minimale pour les salariés à temps partiel, fixée à 24 heures par semaine.

Cette disposition s'applique aux nouveaux contrats conclus à temps partiel entre le 1^{er} janvier et 22 janvier 2014 et à ceux conclus à compter du 1^{er} juillet 2014.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent de la branche, doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 24 heures par semaine.

Certaines dérogations sont prévus par la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Cette loi permet notamment aux partenaires sociaux de déroger à la durée minimale de 24 heures par voie d'accord étendu.

Article 1-2 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 2 **Application de la loi dans le temps**

Par la loi de simplification du 20 décembre 2014, le gouvernement a également apporté par ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, un certain nombre d'assouplissements à la règle des 24 heures par semaine. L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 est entrée en vigueur le 31 janvier 2015 et doit désormais faire l'objet d'une ratification par le parlement pour avoir valeur de loi.

Dispositions transitoires applicables aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014 et ceux conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2014 et ceux conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 inclus étaient soumis à une période transitoire. Ces contrats étaient en vertu de cette période transitoire, temporairement situés hors du champs de la durée minimale et devaient à partir du 1^{er} janvier 2016, passer automatiquement à 24 heures hebdomadaire.

L'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 supprime cette disposition transitoire en supprimant toute référence à la date du 1^{er} janvier 2016. Aussi, ces contrats ne passeront pas automatiquement à 24 heures au 1^{er} janvier 2016.

En effet, ces salariés bénéficient désormais d'une priorité d'emploi pour augmenter leur durée de travail et passer au niveau de la durée minimale. Ainsi, les durées minimales prévues à l'article 4 du présent avenant peuvent être applicables au salarié qui en fait la demande sauf si l'employeur ne dispose pas de poste correspondant à cette demande. En pratique, le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible, intervient selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de passage du temps partiel au temps complet définies à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Article 3 **Dispositions générales régissant le contrat de travail à temps partiel**

Article 3-1 **Rappel des dispositions législatives en matière de temps partiel**

Article 3-1-1 **Généralités**

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail effectif, des droits et avantages légaux et conventionnels accordés aux salariés à temps complet.

Article 3-1-2 **Formation**

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou dans l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps complet.

Article 3-1-3 **Contrat de travail**

Selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire prévue et, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article 3-1-4 **Les éléments supplémentaires consacrés par l'accord collectif**

A **Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité**

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption d'activité ne pourra excéder 2 heures.

B **La répartition du temps de travail au sein du contrat de travail**

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail, il doit préciser les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et/ou la répartition du travail à l'intérieur de ces semaines.

Si le contrat de travail mentionne une durée de travail hebdomadaire, il doit préciser la répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

C **La modification de répartition des horaires de travail**

La modification de la répartition des horaires de travail ne sera possible que si le contrat de travail précise les modalités de la modification, ainsi que les causes de celle-ci (notamment pour raisons de congés, maladie, absence imprévue d'un salarié).

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le fait pour un salarié de refuser la modification de la répartition du travail ne sera pas considéré comme fautif,

dès lors que la nouvelle répartition s'avérerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou une autre activité professionnelle chez un autre employeur.

Article 3-2

Les cas de dérogations à la durée minimale légale des contrats à temps partiel

Article 3-2-1

Les cas de dérogations prévus par l'accord collectif

Les parties s'accordent à considérer que la durée du temps partiel dépend de la nature des fonctions exercées par les salariés. Les parties reconnaissent l'existence de ces différentes catégories.

A

Les dérogations liées aux coiffeurs

A-1 Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Ce cas de dérogation vise les métiers techniques de la coiffure.

A-2 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

A-2-1 L'horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux métiers de coiffeurs exerçant le vendredi et le samedi

L'activité des entreprises de coiffure est tributaire d'un flux de clientèle plus particulièrement intense en salons de coiffure le vendredi et samedi de chaque semaine. Cette réalité économique nécessite l'adaptation de leurs effectifs. Prenant en compte cette particularité, les partenaires sociaux décident à titre dérogatoire et conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail de fixer ainsi la durée minimale de travail du salarié coiffeur à temps partiel à 16 heures hebdomadaire. La répartition horaire sera effectuée exclusivement sur les journées du vendredi et samedi.

A-2-2 L'organisation du temps de travail

La durée minimale de travail du salarié coiffeur à temps partiel est fixée à raison de 16 heures hebdomadaire, Il est précisé que les 16 heures travaillées doivent être nécessairement réparties sur les journées du vendredi et du samedi de la façon suivante :

vendredi (8 h)

samedi (8 h).

En vertu de l'article L. 3123-15 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que : «lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.»

A-3 Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée. Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiels, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B

Les dérogations liées aux métiers de l'esthétique

B-1 Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les emplois de l'esthétique et cosmétique

B-2 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

B-2-1 L'horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux métiers de l'esthétique (emplois de l'esthétique et cosmétique)

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés à l'esthétique et cosmétique est fixée à raison de 7 heures hebdomadaires.

B-2-2 L'organisation du temps de travail

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail, étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimum de travail est de 7 heures sur une journée complète et contractuellement définie.

B-3 Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle de manière définitive liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évoluent dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C

Les dérogations liées aux métiers d'agents de maîtrise et/ou cadres administratifs

C-1 Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les agents de maîtrise et/ou cadres administratifs.

C-2 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

C-2-1 L'horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux agents de maîtrise administratifs et/ou cadres administratifs

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des postes d'agent de maîtrise ou des postes de cadres administratifs est fixée à raison de 7 heures hebdomadaire sur une journée contractuellement définie.

C-3 Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

D

Les dérogations liées aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

D-1 Champ d'application de la dérogation et emplois concernés

Cette dérogation vise les emplois affectés aux tâches de nettoyage.

D-2 Les modalités et mise en œuvre de la dérogation

D-2-1 L'horaire hebdomadaire conventionnel dérogatoire applicable aux emplois affectés aux tâches de nettoyage

La durée minimale de travail des salariés occupant exclusivement des emplois affectés aux tâches de nettoyage est fixée à raison de 2 heures hebdomadaire consécutives.

D-2-2 L'organisation du temps de travail

Les heures de travail sont nécessairement regroupées pour chaque journée de travail étant précisé que pour chaque journée travaillée la durée minimum de travail est de 2 heures consécutives jusqu'à concurrence de 24 heures hebdomadaire.

Au-delà de la 24^{ème} heures hebdomadaire, sous réserve de respecter les dispositions légales en matière de temps partiel, les heures travaillées sont réparties librement par l'employeur dans la semaine de travail jusqu'à concurrence de 35 heures.

D-3 Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique leur soit allouée.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

Article 3-2-2 **Les cas de dérogations prévues par la loi**

A

Les contrats à temps partiel à durée déterminée et les contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié

A-1 Les dispositions prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernée par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine les contrats à durée déterminée et les contrats de mission (intérim) conclu au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou suspension du contrat de travail.

L'ordonnance clarifie ainsi la situation des contrats de remplacement en précisant que la durée minimale de 24 heures ne trouve pas à s'appliquer à ces contrats, afin qu'un salarié dont la durée du travail était inférieure à 24 heures hebdomadaire puisse être remplacé par un salarié recruté sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

A-2 Les dispositions prévues par l'accord collectif : contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel en deçà de 24 heures hebdomadaire, ayant conclu un contrat à durée déterminée ou un contrat de mission (intérim) au titre du remplacement d'un salarié en cas notamment d'absence ou suspension du contrat de travail.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

B

Les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours

B-1 Les dispositions prévues par la loi

Conformément à l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne sont pas concernée par la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine, les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

B-2 Les dispositions prévues par l'accord collectif : durée minimale et contrepartie

B-2-1 La durée minimale des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours

La durée minimale journalière de travail des salariés bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours est fixée au minimum à 4 heures et ne comportera pas d'interruption d'activité le cas échéant.

B-2-2 Contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue définitivement dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

C

Les dérogations individuelles

C-1 Les dispositions prévues par la loi

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle est également possible si le salarié en fait la demande par demande écrite et motivée dans les deux situations suivantes :

- pour faire face à des contraintes personnelles
- en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures.

C-2 Les dispositions prévues par l'accord collectif : contrepartie au bénéfice du salarié

En contrepartie de la dérogation à la durée légale applicable aux salariés à temps partiel, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'une prime spécifique sera allouée aux salariés à temps partiel ayant conclu à leur demande un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle.

Cette prime spécifique correspond à l'équivalent du salaire de base du salarié majoré de 5 %.

Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur leur bulletin de salaire.

Si, au cours de la relation contractuelle liant l'employeur et le salarié à temps partiel, le temps de travail de ce dernier évolue dans le sens d'une durée supérieure à 24 heures, l'employeur n'est plus tenu de verser cette prime spécifique au salarié.

Article 4

Modification du temps de travail prévu au contrat

Article 4-1

Les heures et les compléments d'heures

Lorsque le temps de travail du salarié à temps partiel excède la durée prévue au contrat, deux régimes juridiques distincts s'appliquent :

- le régime des compléments d'heures
- le régime des heures complémentaires

4-1-1

Complément d'heures par avenant

La loi sur la sécurisation de l'emploi a instauré un nouvel outil : les compléments d'heures par avenant. Aussi, la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat pendant une période donnée.

A

La conclusion d'un avenant

Pour chaque complément d'heure effectué par un salarié un avenant au contrat de travail est obligatoire. Cet avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplies au-delà de la durée fixée par le contrat.

Le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus par salarié est limité à 8 par an sauf remplacement d'un salarié absent momentanément désigné.

La durée de ces huit avenants ne dépassera pas dans la totalité 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non).

La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

B

La procédure à respecter

Le complément d'heures par avenant sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures.

Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

C

La majoration des heures effectuées dans le cadre des avenants de compléments d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants seront majorées de 15 %.

D

La majoration des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

4-1-2 Les heures complémentaires

A Définition

Les heures complémentaires sont les horaires effectués par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire inscrite à son contrat.

À défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie), le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat.

En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale.

B Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation de ces heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. À défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

C Majoration des heures complémentaires

En contrepartie des dispositions précédentes, les heures complémentaires font l'objet des dispositions suivantes :

Les salariés à temps partiel peuvent être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10^{ème} de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire). Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 12 % du salaire.

Au-delà du dixième ci-dessous mentionné et dans la limite d'un tiers de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire) des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié. Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 25 %.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doivent permettre d'atteindre 35 h dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

4-1-3 Passage du temps complet au temps partiel

A Priorité d'accès des salariés à temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise. Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

B Passage à temps partiel demandé par le salarié

Le salarié à temps complet qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

C

Passage à temps partiel demandé par l'employeur

Pour les salariés à temps complet, tout passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail, nécessitant leur accord. Le salarié peut refuser cette modification, sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

D

Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur

Lorsque l'employeur envisage la réduction de la durée du travail d'un salarié à la suite de difficultés économiques, il en informe celui-ci par lettre recommandée avec accusé de réception. Celle-ci informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

E

Passage du temps partiel au temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou la même entreprise.

Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Article 5

Dispositions relatives au présent avenant

Article 5-1

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5-2

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiés à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5-3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 5-4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son extension et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Certificats de qualification professionnelle

Mise en place des certificats de qualification professionnelle

Accord du 3 juillet 2018

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 13 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Entreprises de la Coiffure ;
Conseil National des Entreprises de Coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;
FGTA FO ;
Fédération du Commerce et des Services CGT.

Préambule

Pour répondre aux besoins des entreprises de la coiffure et renforcer l'adaptation des compétences des salariés et ainsi favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires ont décidé de développer les dispositifs de reconnaissances professionnelles en créant des certificats de qualification professionnelle (CQP) par un accord signé en 2009.

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires entendaient confirmer que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés, ainsi qu'au développement des entreprises de coiffure.

Dans cette même dynamique, les partenaires sociaux signataires souhaitent, par ce présent accord, préciser les moyens et les modalités de création et de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) au sein de la Branche.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.

Il a été ainsi convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure & des professions connexes du 10 juillet 2006. Si le champ d'application de la convention évolue, l'accord évolue également.

Article 2

Définition et objet

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche.

Le Certificat de Qualification Professionnelle est une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification pour l'ensemble de la branche professionnelle.

Il est accessible :

- à l'issue d'un parcours de formation ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience.

Il repose sur :

- une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- une évaluation des compétences, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;
- des modalités et des conditions de mises en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création ou de la rénovation du CQP.

Article 3 **Bénéficiaires**

Les Certificats de Qualification Professionnelle de la branche sont accessibles par les dispositifs de la formation professionnelle continue.

Article 4 **Création d'un CQP**

4.1 **Validation de la création d'un CQP**

Seule la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est compétente pour décider de créer un Certificat de Qualification Professionnelle au regard d'un rapport d'opportunité.

Ce rapport devra comporter tous les éléments permettant d'apprécier la pertinence de la création.

4.2 **Référentiels du CQP**

Pour chaque Certificat de Qualification Professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés :

— un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;

— un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

De plus, un cahier des charges de la formation est également communiqué aux organismes habilités à mettre en œuvre le CQP.

Article 5 **Révision, modification et suppression d'un CQP**

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont créés pour une durée indéterminée sous réserve d'une décision de modification ou de suppression par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

Pour cela, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle s'appuie sur un bilan des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche, comprenant notamment :

— bilans quantitatif et qualitatif des Certificats de Qualification Professionnelle réalisés au cours de l'année ;

— devenir des lauréats, notamment en termes d'insertion ou d'évolution professionnelle ;

— bilan financier de prise en charge.

Dans le cas d'une suppression, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle communiquera l'information à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale pour radiation. Dans ce cas, toute action engagée restera éligible à la délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle.

Article 6 **Validation et délivrance du CQP**

La validation & la délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle sont organisées, sous la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle, selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné.

Après délibération, l'obtention définitive du Certificat de Qualification Professionnelle sera prononcée à la majorité des membres du jury.

6.1 **Validation**

Le jury est composé de membres de la CPNEFP comprenant a minima 4 personnes (dont un président) avec une représentation paritaire de 2 représentants du collège employeur & de 2 représentants du collège salarié.

Le jury valide l'attribution des Certificats de Qualification Professionnelle au regard des résultats des candidats aux évaluations et en informe le candidat.

6.2 **Délivrance**

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats, ayant validé leur parcours, un certificat signé par le président et le vice-président de la CPNEFP, mentionnant :

— le nom & le prénom du candidat,

-
- le date & lieu de naissance,
 - l'intitulé du CQP,
 - la date d'obtention du CQP,
 - le niveau de qualification correspondant à la grille de classifications de la convention collective.

Article 7 **Enregistrement du CQP responsable de salon de coiffure au RNCP**

Les partenaires sociaux s'engagent à effectuer les démarches aux fins de faire inscrire le CQP responsable de salon de coiffure au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Article 8 **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

Article 10 **Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. Il pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 11 **Adhésion**

L'adhésion à l'accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 12 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Article 13 **Entrée en vigueur**

L'accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Responsable de salon de coiffure **Avenant n° 20 du 21 septembre 2010**

[Étendu par arr. 19 déc. 2011, JO 22 déc.]

Mod. par Avenant n° 26, 21 mai 2012, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 5 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération nationale de la coiffure française ;
Conseil National des entreprises de coiffure.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFE CGC ;
FO ;
CSFV CFTC ;
CGT.*

Annulé et remplacé par Avenant n° 32, 19 février 2014, étendu

Préambule

Afin de se préparer à l'évolution incontournable du métier à venir et déjà amorcée, il devient nécessaire d'attirer et de former des jeunes au métier de la coiffure en leur proposant des parcours de formation adaptés et attractifs per-

mettant des perspectives d'évolutions professionnelles.

En effet, la modification des structures des entreprises de coiffure, a mis en exergue le besoin de compétences nouvelles et indispensables en management et gestion.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une formation qui réponde à ce nouveau besoin de la branche.

Article 1 **Création du CQP «Manager de salon de coiffure»**

Mod. par Avenant n° 26, 21 mai 2012, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 5 mars ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

CSFV CFTC ;

CGT.

L'objectif de ce CQP «manager de salon de coiffure» est de répondre aux enjeux actuels à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des entreprises de coiffure dans un contexte de cessions, transmissions, reprises...
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière, leur projet de vie
- permettre d'anticiper les évolutions à venir.

Article 1-1 **Définition du poste «Manager de salon de coiffure»**

Le manager a, notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Également, il stimule et motive son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par l'entreprise.

Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.

Le manager doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec et par le dirigeant afin de réaliser les objectifs assignés à l'établissement.

Article 1-1-2 **Le référentiel emploi**

Voir Avenant n° 26, 21 mai 2012, étendu

Article 1-1-3 **Les entreprises et les publics concernés**

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Le CQP «manager de salon de coiffure» s'adresse :

— Aux collaborateurs qui souhaitent évoluer dans leur parcours professionnel et qui sont : titulaires du BP ou du CAP de coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un Bac Pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III ;

Aux futurs repreneurs ou créateurs de salons de coiffure titulaires du BP ou du CAP de coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un Bac Pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III ;

Un processus d'admission à suivre cette formation sera mis en place et ce afin de valider la cohérence entre le parcours professionnel du candidat et sa demande suivant une grille d'évaluation intégrée au cahier des charges pédagogiques afférent au CQP et validée par la CPNEFP.

Article 1-1-4 **Obtention du CQP**

Voir Avenant n° 26, 21 mai 2012, étendu

Article 1-1-5 **Dispositif de certification**

La certification est délivrée par la CPNEFP qui se réunit en jury paritaire et ce tel que précisé dans le règlement afférent au CQP «Manager de salon de coiffure».

Article 1-1-6 **Classification et rémunération du titulaire du CQP «Manager de salon de coiffure»**

La personne titulaire du CQP «Manager de Salon de coiffure» bénéficiera d'un statut différent selon qu'elle exerce ou non les fonctions managériales au sein de l'établissement :

1

Le titulaire du CQP «Manager de salon de coiffure» n'occupe pas les fonctions de manager au sein de l'établissement :

Coefficient	Définition emploi	Rémunération
200	Titulaire du CPQ	1.670,00

Le titulaire du CQP «Manager de salon de coiffure» mais n'occupant pas les fonctions de manager dans l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise

2

Le titulaire du CQP «Manager de salon de coiffure» occupe les fonctions de manager au sein de l'établissement :

Coefficient	Définition emploi	Rémunération
300	Titulaire du CQP occupant les fonctions de «manager» dans un établissement de 0 à 9 salariés	1.780,00
370	Titulaire du CQP occupant les fonctions de «manager» dans un établissement de 10 à 19 salariés	2.100,00
500	Titulaire du CQP occupant les fonctions de «manager» dans un établissement 20 salariés et plus	2.665,00

Le titulaire du CQP «Manager de salon de coiffure» occupant de manière effective les fonctions de manager dans l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise dans les établissements de moins de 20 salariés, et d'un statut de cadre dans les établissements de plus de 20 salariés.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 3 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 4 **Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 **Dépôt**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 6 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Avenant n° 26 du 21 mai 2012

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 5 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;

Conseil National des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO ;

CSFV CFTC ;

CGT.

Conformément à l'article 5-3 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 Avril 2010, le présent avenant annule et remplace les articles 1-1-2 et 1-1-4 de l'avenant n° 20 relatif à la création du CQP «Manager de salon de coiffure». Ces articles concernent la durée de formation, ainsi que la durée afférente aux six domaines du référentiel.

Article 1

Le CQP «Manager de salon de coiffure» s'obtient par une évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation en centre de formation agréé par la CPNEFP d'une durée de 228 heures réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés l'accès au CQP Manager de salon de coiffure est possible aussi bien par la voie de la formation continue que celle de la formation initiale.

Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.

Article 2

Le référentiel emploi se découpe en six domaines afin de permettre le développement des capacités sur les axes suivants :

- stratégique
- commercial
- organisationnel
- managérial
- financier

1. Domaine 1 : Encadrer, gérer et former une équipe (56 h)
2. Domaine 2 : Organiser le travail (42 h)
3. Domaine 3 : Superviser les activités du salon (28 h)
4. Domaine 4 : Maîtriser la gestion commerciale (56 h)
5. Domaine 5 : Communiquer (25 h)
6. Domaine 6 : Définir son style de management (21 h)

Article 3 **Champ d'application**

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 4 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 6 **Dépôt**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 7 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Avenant n° 32 du 19 février 2014

[Étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 1^{er} nov., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;
CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
FCS CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux font le constat que le secteur de la coiffure est confronté à des évolutions importantes, engendrées par le départ à la retraite d'ici quelques années de nombreux chefs d'entreprises ainsi que par l'évolution des structures de certains salons. Ces évolutions mettent notamment en lumière le besoin accru de compétences en management et en gestion dans le but d'assurer à la clientèle un service plus proche de ses attentes. Les partenaires sociaux considèrent également que pour mieux préparer les entreprises à l'évolution incontournable des métiers de la coiffure, il est indispensable d'attirer et de former des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

Pour ces raisons, les signataires du présent avenant décident de modifier le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Manager de salon de coiffure». Ces modifications permettront de mieux répondre aux besoins à la fois des salariés, en leur donnant des perspectives d'évolutions professionnelles, et des entreprises, en leur permettant de

trouver des collaborateurs ayant les qualifications requises en management et en gestion.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes relatif à la création d'un CQP «Manager de salon de coiffure» ainsi que l'avenant n° 26 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes relatif à la durée de formation du CQP «Manager de salon de coiffure». Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définis à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 **Remplacement du CQP «Manager de salon de coiffure» par le CQP «Responsable de salon de coiffure»**

Les partenaires sociaux décident de renommer le CQP «Manager de salon de coiffure» en le remplaçant par l'intitulé CQP «Responsable de salon de coiffure». Ce nouvel intitulé prend en effet mieux en compte l'ensemble des éléments du référentiel d'activités et du référentiel de certification.

Afin de ne pas pénaliser les titulaires du CQP «Manager de salon de coiffure», il est convenu, qu'au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, ils bénéficient automatiquement d'une équivalence du CQP «Responsable de salon de coiffure». Cette équivalence sera délivrée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche et permettra de bénéficier de l'ensemble des droits et des prérogatives afférents au CQP «Responsable de salon de coiffure».

Article 3 **Objectif du CQP «Responsable de salon de coiffure», entreprises et publics concernés**

Article 3-1 **Objectif du CQP «Responsable de salon de coiffure»**

L'objectif du CQP «Responsable de salon de coiffure» est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, transmissions et reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur «projet de vie» ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche.

Article 3-2 **Entreprises et publics concernés**

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Dans ce cadre, le CQP «Responsable de salon de coiffure» s'adresse :

- aux collaborateurs qui souhaitent évoluer dans leur parcours professionnel et qui sont titulaires du BP ou du CAP de coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un Bac Pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III ;
- aux futurs repreneurs ou créateurs de salon de coiffure titulaires du BP ou du CAP coiffure avec au moins 3 années d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme ou titulaires d'un Bac Pro, d'un diplôme de niveau IV, IV plus ou III.

Article 4 **Obtention et dispositif de certification du CQP «Responsable de salon de coiffure»**

Article 4-1 **Obtention du CQP «Responsable de salon de coiffure»**

Le CQP «Responsable de salon de coiffure» s'obtient par une évaluation certificative réalisée au terme d'un parcours de formation en centre de formation agréé par la CPNEFP d'une durée de 240 heures réparties sur 10 mois maximum.

Afin de répondre à tous les publics visés, l'accès au CQP «Responsable de salon de coiffure» est possible aussi bien par la voie de la formation continue que par celle de la formation initiale. Il peut également s'obtenir dans le cadre de la VAE.

Article 4-2 Dispositif de certification

Le CQP «Responsable de salon de coiffure» est délivré par la CPNEFP qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dans le règlement afférent au CQP «Responsable de salon de coiffure».

Article 4-3 Référentiel emploi

Le référentiel emploi du CQP «Responsable de salon de coiffure» se découpe en domaines d'activité pour permettre le développement des capacités stratégiques, commerciales, organisationnelles, managériales et financières.

Les activités du référentiel emploi s'articulent autour des activités principales suivantes :

- Encadrer, gérer et former une équipe (60 h)
- Organiser le travail (44 h)
- Superviser les activités du salon (30 h)
- Maîtriser la gestion commerciale (59 h)
- Communiquer (26 h)
- Développer son style de management (21 h)

Dans le respect de ce cadre, la CPNEFP définit et, le cas échéant, fait évoluer le référentiel d'activités ainsi que le référentiel de certification du CQP «Responsable de salon de coiffure».

Article 5 Classification et descriptif de la qualification visée par le titulaire du CQP «Responsable de salon de coiffure»

Article 5-1 Classification

Conformément aux dispositions prévues par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, le CQP «Responsable de salon de coiffure» est reconnu à partir du Niveau 2 / Échelon 3 de la grille des classifications des emplois :

	Qualifications
NIVEAU 1	
Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	- Salarié(e) sans diplôme professionnel mais ayant suivi la formation CAP sans obtenir le diplôme - Salarié(e) titulaire d'un diplôme hors coiffure et ayant suivi au moins un module qualifiant coiffure d'au moins 12 mois
Échelon 2 Coiffeur(se)	- Titulaire du CAP coiffure - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module coiffure qualifiant de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois
Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(ée)	- Titulaire du CAP coiffure - Titulaire d'une mention complémentaire - Titulaire d'un diplôme de niv. V hors coiffure et ayant suivi un module qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois
NIVEAU 2	
Échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) Technicien(ne)	- Titulaire du CAP et du BP - Titulaire d'un niveau IV hors coiffure ayant suivi un module de formation qualifiant coiffure de 12 mois + un module qualifiant coiffure de 6 mois
Échelon 2 - Coiffeur(se) hautement qualifié(e) - Technicien(ne) qualifié(ée)	- Titulaire du CAP et/ou BP - Titulaire d'un diplôme de niv. IV hors coiffure et ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois
Échelon 3 - Coiffeur(se) très hautement qualifié(ée) - Assistant(te) manager - Technicien(ne) hautement qualifié(ée)	- Titulaire du CAP et/ou du BP - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi deux modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois - Titulaire du CQP «Responsable de salon de coiffure» - Titulaire du BM III
NIVEAU 3	

	Qualifications
Échelon 1 Manager	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP et/ou du BP - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure ayant suivi 2 modules de formation qualifiante coiffure de 12 mois - Titulaire du CQP «Responsable de salon de coiffure» - Titulaire du BM III
Échelon 2 - Manager confirmé(ée) - Animateur(trice) de réseau	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP et/ou du BP ou - Titulaire du CQP «Responsable de salon de coiffure» - Titulaire du BM III - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management
Échelon 3 - Manager hautement confirmé(e) - Animateur(trice) de réseau confirmé(e)	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaire du CAP et/ou BP et titulaire du CQP «Responsable de salon de coiffure» ou du BM III + 1 an d'expérience minimum sur un poste de management - Titulaire d'un diplôme de niv. III hors coiffure + une expérience d'au moins 2 ans sur un poste de management et/ou d'animation de points de vente

Article 5-2 Description de la qualification visée

Reconnu à partir du Niveau 2 / Échelon 3 de la grille des classifications des emplois, le titulaire du CQP «Responsable de salon de coiffure» vise à occuper la fonction de manager d'un salon de coiffure. À ce titre, le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.

Il stimule et motive également son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par le chef d'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec l'obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Il doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec, et par, le chef d'entreprise afin d'en réaliser les objectifs assignés à l'établissement.

Article 6 Date d'application et durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Article 7 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations signataires afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 8 Dépôt et adhésion

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail, et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

CQP Manager un salon de coiffure Avenant n° 49 du 14 mars 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Actuellement, le secteur de la coiffure évolue fortement pour s'adapter aux attentes des consommateurs. Leurs habitudes et modes de consommation changent. Comme un grand nombre de secteurs en France, la coiffure doit adapter son activité aux besoins de la clientèle.

Le CQP «Manager un salon de coiffure» vise des responsables de salon qui occupent la fonction de manager au sein d'un salon de coiffure, ainsi défini par les partenaires sociaux : «le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité».

Lors de l'étude de son renouvellement, la branche a souhaité questionner les nouveaux besoins de la branche, les compétences mobilisées.

Les partenaires sociaux reconnaissent le CQP «Manager un salon de coiffure» et décident de l'intégrer dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure.

La branche dispose déjà un CQP «Responsable de salon de coiffure» reconnu dans la CCN par l'avenant 32 du 19 février 2014 relatif au CQP «Responsable de salon de coiffure» qui était enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) numéro RNCP18231 jusqu'au 18 décembre 2023.

Après analyse du périmètre métier de la certification, les partenaires sociaux ont fait le constat que la certification ne visait pas le métier de coiffeur, mais plutôt une activité complémentaire au métier de coiffeur et ont déposé ce nouveau CQP au répertoire spécifique (RS).

Article 1 Création d'un CQP «Manager un salon de coiffure»

Article 1-1 Objectifs de la certification

L'objectif du CQP Manager un salon de coiffure est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- Accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, de transmissions et de reprises d'entreprises ;
- Répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- Contribuer une évolution professionnelle / mobilité verticale;
- Sécuriser des parcours des professionnels dans le secteur.

Article 1-2 Voie d'accès

Le CQP «manager un salon de coiffure» cible les coiffeurs :

- titulaires obligatoirement d'un diplôme ou d'un titre de niveau 3, 4, 5 ou 6 dans le domaine de la coiffure.
- ou justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans minimum dans le domaine de la coiffure.

Article 1-3 Modalités d'évaluation

Les compétences visées du CQP «Manager un salon de coiffure» sont évaluées à travers quatre épreuves :

1. Mise en situation professionnelle simulée
2. Dossier professionnel noté par le jury
3. Questionnaire
4. Cas pratique

Article 1-4 Dispositif de certification

Le CQP «Manager un salon de coiffure» est délivré par la CPNEFP qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dans le règlement afférent au CQP «Manager un salon de coiffure».

Article 2 Reconnaissance du CQP «Manager un salon de coiffure» dans la grille de classifications professionnelles des

employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure

Le CQP «Manager un salon de coiffure» est reconnu à partir du Niveau II / Échelon 3 de la grille des classifications des emplois.

Ainsi, les modifications suivantes sont apportées à l'article 3-4 de l'avenant n° 23 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé «CQP «Manager un salon de coiffure»» est intégré ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé «CQP «Manager un salon de coiffure»» est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé «CQP «Manager un salon de coiffure»» est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé «CQP «Manager un salon de coiffure»» est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe d'un faisceau de quatre critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme ou titre n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

Article 3 Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4 Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 5 Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 7 Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 8 Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Brevets Professionnels

Brevet de maîtrise coiffeur - Niveau III Avenant n° 21 du 21 septembre 2010

[Étendu par arr. 19 déc. 2011, JO 22 déc.]

Préambule

Afin de se préparer à l'évolution incontournable du métier à venir, il devient nécessaire de proposer aux salariés de la coiffure une formation en gestion d'entreprise et en management.

En effet, le départ en retraite de nombreux chefs d'entreprise a mis en exergue le besoin en compétences nouvelles et indispensables notamment en gestion d'entreprise et management.

Article 1

Création du Brevet de Maîtrise Coiffeur - Niveau III

Le Brevet de Maîtrise Coiffeur (BMC) est un titre consulaire de niveau III enregistré au RNCP. Il vise l'accès des professionnels expérimentés à des fonctions de direction d'entreprise artisanale.

Article 1-1

Les entreprises et publics concernés

Les entreprises concernées sont celles relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Le BMC niveau III s'adresse aux professionnels de la coiffure, salariés ou dirigeant, obligatoirement titulaire du Brevet Professionnel (BP) et souhaitant se perfectionner notamment en gestion et management d'entreprise.

Article 1-2

Formation et contenu

La formation au Brevet de Maîtrise coiffeur niveau III est constitué de 7 modules. Elle se déroule, en principe, sur deux années.

- Module A : Fonction entrepreneuriale (49 h)
- Module B : Fonction commerciale (56 h)
- Module C : Fonction gestion financière et économique de l'entreprise artisanale (84 h)
- Module D : Gestion des ressources humaines (42 h)
- Module E : Formation et accompagnement du jeune (56 h)
- Module F : Fonction communiquer à l'international - Anglais - (42 h)
- Module professionnel : Fonction production (120 h)

Article 1-3

Accès à la formation et obtention du BMC Niveau III

Il existe trois possibilités d'accès au BMC niveau III :

- Par la voie de la formation continue
- Par la voie de la formation initiale
- Par la voie de la VAE dans les mêmes conditions de droit commun à toute personne justifiant d'au moins 3 années d'expérience professionnelle et selon le dispositif de VAE mis en place par l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers (APCM) et son réseau de chambre de métiers.

Le BMC niveau III est délivré par l'autorité certificatrice, c'est-à-dire l'APCMA selon les modalités fixées par le règlement du Brevet de Maîtrise.

Article 1-4

Classification et rémunération des titulaires du Brevet de Maîtrise coiffeur de niveau III

Les personnes titulaires du titre professionnel BMC niveau III bénéficieront d'un statut différent selon qu'elles exercent ou non les fonctions de direction :

1. Le Titulaire du BMC niveau III n'occupe pas les fonctions de direction au sein de l'entreprise ou l'établissement :
Le titulaire du titre professionnel BMC niveau III mais n'occupant pas les fonctions de direction dans l'entreprise ou l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise
2. Le titulaire du BMC niveau III occupe les fonctions direction au sein de l'entreprise ou l'établissement :

Coefficient	Définition emploi	Rémunération
200	Titulaire titre professionnel BMC	1.670,00

Coefficient	Définition emploi	Rémunération
300	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de «manager» dans un établissement de 0 à 9 salariés	1.780,00
370	Titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de «manager» dans un établissement de 10 à 19 salariés	2.100,00
500	Titulaire titre professionnel BMC niveau III occupant les fonctions de «manager» dans un établissement 20 salariés et plus	2.665,00

Le titulaire du titre professionnel BMC niveau III occupant de manière effective les fonctions de direction dans l'entreprise ou l'établissement bénéficiera d'un statut d'agent de maîtrise dans les établissements de moins de 20 salariés, et d'un statut de cadre dans les établissements de plus de 20 salariés.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant figurera en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 4

Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur

Avenant n° 50 du 14 mars 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable pour une durée de 3 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur est un titre à finalité professionnelle visant à renforcer l'insertion durable dans l'emploi. Il permet d'accéder à un emploi de coiffeur qualifié, ayant la capacité de suppléer l'absence du chef d'entreprise. Son titulaire peut être manager d'un salon de coiffure ou encore acquérir les compétences professionnelles nécessaires au pilotage et à la direction de son propre salon de coiffure. Il se prépare en 2 ans.

L'obtention du Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur permet de répondre à l'exigence de qualification définie par l'article R. 121-2 du Code de l'artisanat. Celui-ci exige la détention d'un brevet professionnel ou d'un brevet de maîtrise, soit d'un diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur homologué ou enregistré lors de sa délivrance au répertoire national des certifications professionnelles pour exercer tout ou partie du métier de coiffeur en salon ou en contrôler l'exercice par des personnes non qualifiées.

Le Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur fera l'objet d'un dépôt au RNCP en tant que titre à finalité professionnelle de niveau 4 auprès de France compétences après une phase expérimentale de 2 promotions.

Les partenaires sociaux reconnaissent le diplôme du Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur et décident de l'intégrer dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure.

Article 1 Création d'un Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur

Les informations relatives au Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur énoncées dans l'article 1 sont données à titre indicatif, la fiche RNCP qui sera publiée sur le site de France compétences faisant foi.

Article 1-1 Objectifs de la certification

L'objectif du Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- Accueil de la clientèle et conseil ;
- Commercialisation de produits ;
- Gestion des coûts de production, des stocks et des achats ;
- Animation et organisation d'une équipe ;
- Réalisation de coupes et de coiffure mixte ;
- Réalisation de prestations de coupe masculine et d'entretien pilo-facial ;
- Réalisation de modifications durables de la forme sur tous les types de cheveux : texturés, frisés, bouclés et crêpus par lissage/défrisage.

Article 1-2 Prérequis

Le Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur cible les coiffeurs :

- titulaire d'un niveau 3 et/ou 4 des métiers de la coiffure : CAP métiers de la coiffure, BP coiffure ou d'un BAC PRO - Métiers de la coiffure ;
- Ou ayant 5 ans d'expérience dans la coiffure.

Article 1-3 Modalités d'évaluation

Les compétences visées du Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur sont évaluées à travers les épreuves suivantes :

- 1.1 Mise en situation professionnelle
- 1.2 Langue vivante professionnelle (facultative)
- 2.1 Étude de cas - Gestion
- 2.2 Étude de cas - Management
- 3.1 Résolution de problèmes

-
- 4.1 Coupe tendance
 - 5.1 Coupe/barbe
 - 5.2 Rasage complet
 - 6.1 Modification défrisage/lissage

Article 2

Reconnaissance du Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure

Le Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur est reconnu à partir du Niveau II / Échelon 1 de la grille des classifications des emplois.

Ainsi, les modifications suivantes sont apportées à l'article 3-4 de l'avenant n° 23 à la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé «Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur» est intégré ;
- au niveau II, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé «Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur» est intégré ;
- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé «Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur» est intégré ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé «Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur» est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé «Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur» est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé «Brevet Technique des Métiers (BTM) Coiffeur» est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe d'un faisceau de quatre critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme ou titre n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

Article 3

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 5

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6

Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois. L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 7

Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Indemnisation des représentants salariés à la négociation collective

Avenant n° 37 du 15 mars 1995

[Étendu par arrêté du 4 août 1995, JO 17 août 1995]

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent par le présent avenant de définir les dispositions relatives à l'exercice du droit à la négociation collective de branche pour les salariés et pour les employeurs.

Les parties signataires soulignent le rôle nécessaire et utile des organisations syndicales dans l'évolution des rapports sociaux et rappellent leur attachement au paritarisme.

Ainsi, le présent avenant intervient dans le cadre de l'article L. 132-17 du code du travail, et vise à déterminer les modalités de participation des salariés aux réunions de négociation.

Il se substitue aux dispositions de l'article 3 A de la convention collective nationale de travail de la coiffure et des professions connexes du 3 juillet 1980.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Définition du délégué salarié

Par délégué salarié, il faut entendre la personne mandatée par son organisation syndicale de salariés et rémunérée par son entreprise.

Article 2

Nombre de délégués salariés en activité indemnisés

Le nombre de délégués salariés en activité dans une entreprise ou un établissement de coiffure relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail de la coiffure et des professions connexes, pouvant être indemnisé au sens des articles 5 et 6 du présent avenant est fixé à :

- un par organisation syndicale de salariés représentative pour participer aux réunions de la commission mixte nationale, et de la commission paritaire nationale ;
- un par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente à la convention collective nationale de travail de la coiffure et des professions connexes pour participer aux réunions de la commission nationale de conciliation, commission régionale de conciliation, la commission nationale d'interprétation et la commission nationale paritaire de l'emploi.

Les représentants permanents des organisations syndicales de salariés ne sont pas visés par ce présent avenant.

Article 3

Conditions requises des délégués salariés

Les délégués salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail en cours d'exécution dans une entreprise ou un établissement entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail de la coiffure et des professions connexes.

Article 4

Modalités du droit d'absence

Les délégués salariés en activité doivent présenter une convocation émanant soit de la commission mixte ou paritaire, soit d'une lettre d'accréditation de l'organisation syndicale précisant l'objet, le lieu et l'heure de la réunion, au moins 15 jours à l'avance à leur employeur sous réserve que leurs absences ne perturbent pas la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 5

Remboursement de perte de salaire

La rémunération des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenue par les employeurs sur présentation d'une attestation de présence.

Ils enverront dans les meilleurs délais le montant des salaires maintenus, majoré des charges sociales au secrétariat de la commission (17 Rue Notre-Dame des Victoires - 75002 Paris cedex 02) pour remboursement.

La durée prise en compte pour le maintien de la rémunération est égale à celle de la réunion, majorée de deux heures si l'entreprise est située dans la région de l'Ile-de-France ou au temps nécessaire pour effectuer le trajet "aller-retour" dans les autres cas.

Les heures passées en réunion ainsi que la durée du déplacement qui s'effectue pendant les heures de travail sont assimilés à un temps de travail effectif.

Article 6 Indemnisation

1 Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes à la convention collective nationale de travail de la coiffure et des professions connexes sur présentation d'une note de frais auxquels sont joints les justificatifs de dépenses.

2 Frais de transport

Application du tarif forfaitaire SNCF 2^{ème} classe quel que soit le mode de transport utilisé.

3 Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à deux fois le taux horaire du SMIC en vigueur de l'année considérée. Le remboursement est effectué sur la base d'un repas par délégué salarié et par réunion.

Article 7 Justifications

Seuls les délégués salariés en activité qui seront physiquement présents aux séances de travail des commissions visées à l'article 2 du présent avenant et qui auront signé la feuille de présence pourront bénéficier de ces indemnisations.

Article 8 Dispositions particulières

Les commissions régionales de conciliation instituées par l'article 15 de la convention collective nationale de travail de la coiffure et des professions connexes définiront les règles de maintien de salaire et de remboursement des frais de déplacement des délégués salariés.

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le jour de parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 10 Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Développement du dialogue social dans le secteur de la coiffure

Accord du 17 juin 2009

[Étendu par arr. 17 mars 2010, JO 25 mars]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

Article 2 Financement du Dialogue Social dans la coiffure et répartition des ressources

Les entreprises visées à l'article 1 du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assu-

rer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle et fait l'objet d'une comptabilité séparée.

Le montant de la collecte mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail.
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège salariés et à 50 % pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

- 3/13^{ème} pour chacune des organisations : CFDT, CGT et FO
- 2/13^{ème} pour chacune des organisations : CFE-CGC et CFTC
- de la part du collège de salariés par organisations syndicales de salariés

La part des organisations syndicales d'employeurs est répartie de la façon suivante :

- FNC : 80 %
- CNEC : 20 %
- de la part du collège d'employeurs par organisations syndicales d'employeurs.

Article 3

Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- En développant l'action et la formation syndicales
- En développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle ;

Concernant la partie employeurs, la Fédération Nationale de la Coiffure Française et le Conseil National des Entreprises de Coiffure, utilisent leurs ressources :

- De manière à être, au niveau national, des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises de coiffure ;
- En développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du Code du Travail :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises de coiffure à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et réduction du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, etc.),
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de la coiffure,
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés,
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation.

Article 4

Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises de coiffure, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente, ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de licenciement le concernant, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la mesure de licenciement projetée.

Article 5

Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'OPCA dont relève la branche.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'Association Paritaire Interprofessionnelle Nationale (ADSA) pour le développement du Dialogue Social dans l'Artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée conformément aux modalités prévues dans l'Accord multi professionnel du 24 avril 2003, qui la reversera à l'Association Paritaire Nationale pour le Développement du Dialogue Social dans la Coiffure (A.D.D.S.C), créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Article 5-1

Composition de l'Association Paritaire Nationale pour le Développement du Dialogue Social dans la Coiffure (A.D.D.S.C)

L'A.D.D.S.C est composée :

- Au titre des salariés : deux membres titulaires pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche.
- Au titre des employeurs : un nombre de représentants de la FNC et du CNEC, titulaires égal au nombre total des représentants salariés.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'A.D.D.S.C, auprès de la Fédération Nationale de la Coiffure - 36 Rue du Sentier - 75082 Paris (Cedex 02), qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'A.D.D.S.C.

Article 5-2

Missions de l'A.D.D.S.C

L'A.D.D.S.C est, notamment, chargée chaque année de :

- Percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord,
- Répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations professionnelles de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord.
- S'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

Article 6

Suivi et révision de l'accord

Les parties organisations syndicales représentatives de la branche conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature, pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour développement du dialogue social.

Article 7

Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 8

Extension

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 9

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non signataire du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avenant n° 1 du 14 mars 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 25 oct., applicable à sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CDS.

Préambule

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

Constatant que des adaptations sont nécessaires au dispositif de répartition des ressources au regard de la situation objective de représentativité des organisations patronales d'une part et des évolutions de représentativité des organisations syndicales de salariés d'autre part.

Il a été convenu de réviser par le présent avenant l'accord du 17 juin 2009 relatif au dialogue social afin de lever les obstacles légaux et de fonctionnement du dialogue social au sein de la Branche de la Coiffure et des professions connexes.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

Article 2 Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

Les fonds de la part B de la collecte mutualisée au plan national en application de l'article 2 de l'ANI du 12 décembre 2001 sont répartis et attribués pour moitié au bénéfice du collège employeur d'une part, et pour moitié au bénéfice du collège salarié d'autre part.

Les fonds attribués aux organisations professionnelles d'employeurs sont répartis à parts égales entre chacune des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national dans la Branche de la Coiffure et des professions connexes.

Ce principe de répartition égalitaire entre organisations patronales s'impose également pour déterminer le nombre de ses représentants titulaires au conseil d'administration de l'ADDSC.

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sont répartis à raison de :

— 3/15 pour chacune des organisations : CGT, FO et CFTD

— 2/15 pour chacune des organisations : UNSA, CFE-CGC et CFTC

Cette clé de répartition s'inscrit dans l'esprit de celle retenue par l'ANI du 12 décembre 2001 et reflète l'état des audiences respectives de chacune des organisations syndicales de salariés de la branche au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales de salariés bénéficiaires de cette répartition ou de modification sensible de leurs audiences respectives affectant de manière substantielle les équilibres traduits par cette clé de répartition, celle-ci fera l'objet d'une adaptation négociée dans les trois mois suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente au présent avenant.

Cette demande est notifiée par lettre recommandée avec AR au secrétariat de l'ADDSC.

Article 3 Perte et acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la Branche de la Coiffure d'une organisation patronale et/ou salariale, signataire du présent avenant entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de la publication au Journal Officiel de

l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constaté, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche de la Coiffure par une organisation patronale et/ou salariale non signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent avenant.

Article 4

Entrée en vigueur du présent accord - opposabilité - extension

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature et sera opposable à compter de cette prise d'effets à l'ADDSC aux fins de mise en conformité de ses statuts avec ses dispositions modifiant l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

Le présent avenant sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Avenant n° 2 du 23 février 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CGT FCS.

Préambule

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat

Vu l'article 6 de l'accord du 17 juin 2009 relatif au développement du dialogue social.

Vu l'Arrêté du 21 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596).

Considérant la perte de représentativité de plusieurs organisations syndicales de salariés qui a donné lieu à l'application de l'article 3 de l'avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009.

Considérant que les organisations syndicales de salariés ayant conservé leur représentativité ont souhaité à l'unanimité modifier le mode de répartition des fonds destinés au financement du dialogue social, au sein du collège salarié au profit d'une répartition égalitaire.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers exerçant une activité de coiffure, y compris dans les DOM.

Article 2

Financement du dialogue social dans la coiffure et répartition des ressources

Les fonds attribués aux organisations syndicales de salariés sur la part B de la collecte mutualisée en application de l'ANI du 12 décembre 2001, sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la Branche.

La présente répartition est mise en œuvre dans le cadre des modalités d'applications définies au sein de l'ADDSC.

Article 3

Entrée en vigueur du présent accord - opposabilité - extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier à la date de l'année de signature et sera opposable à compter de cette prise d'effets à l'ADDSC aux fins de mise en œuvre.

Le présent avenant sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Épargne salariale

Accord du 18 décembre 2006

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 27 juill.]

Préambule

Les partenaires sociaux du secteur de la coiffure souhaitent mettre en place un Plan d'Épargne Interentreprises, d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises, un accord de participation dans le but :

- De faciliter la mise en place et l'utilisation de l'épargne salariale aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure,
- De rendre accessibles aux salariés des, petites entreprises les avantages liés à l'épargne salariale,
- De permettre aux entreprises de coiffure de renforcer leur attractivité sociale, l'implication des salariés dans la bonne marche de l'entreprise,
- De favoriser la constitution d'une épargne au-travers d'un PEI et d'une épargne longue au-travers d'un PERCOI.

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale dans la branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qu'ils attachent à la création d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) associé à un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par les articles L. 441-1 et suivants du Code du travail.

Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des entreprises concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du Titre IV du Livre IV du Code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux des sociétés responsables de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la nature de ce dispositif dans la branche.

Article 1

Champ d'application - adhésions

Le dispositif d'épargne salariale s'applique à l'ensemble des entreprises de coiffure relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 2005 et de celle du 10 juillet 2006 qui annulera celle du 18 mars 2005 un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et employant au moins un salarié. Sont visés les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté et les mandataires sociaux (chefs d'entreprises ainsi que leur conjoint dès lors qu'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) pour les entreprises de 1 à moins de 100 salariés.

Le règlement, figurant aux chapitres I et II du présent accord, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure.

Article 2

Règlement et gestion du Plan d'Épargne

Le règlement du Plan d'Épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux chapitres autonomes : Chapitre I relatif au PEI et à l'accord de participation, Chapitre II relatif au PERCOI, figurant en annexe de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

La gestion des fonds est confiée à AG2R-ISICA ASSET Management (AGICAM) et Inter Expansion, la tenue de compte des sommes affectées aux PEI et PERCOI étant confiée à INTERFI.

La communication et la diffusion du dispositif sont confiées à AG2R.

Article 3

Commission de suivi

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une Commission de suivi, composée des parties signataires de l'accord et de représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent accord. Elle se réunira une fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur l'évolution des salaires minimaux de la branche, pour faire

le point sur l'accord. Les membres de la Commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le reporting d'activité,
- le reporting financier,
- la gestion socialement responsable,
- la gestion du fonds solidaire.

Article 4 **Durée-dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du plan d'épargne ne pourra intervenir, en tout état de cause, qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du Chapitre I pour le PEI et à l'article 11 du Chapitre II pour le PERCOI du présent accord et ce, pour chacun des participants inscrits au registre du plan d'épargne à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 5 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales. Les parties signataires concluront avec les organismes responsables de la gestion des fonds une convention de gestion du plan d'épargne salariale (PEI - PERCOI) et choisiront la dénomination commerciale du plan d'épargne.

Chapitre I **Plan d'épargne interentreprises de la branche coiffure**

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) commun à l'ensemble des salariés et des entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Préambule

Le présent chapitre a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche coiffure de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) de branche est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail.

Article 1 **Formalités d'adhésion au plan**

L'adhésion de l'entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registres.

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Article 2 **Bénéficiaires**

— Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.

— Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leur conjoint s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux ou gérants peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-dessus.

— Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer

à effectuer des versements au Plan à condition, toutefois :

- d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail,
- et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir effectuer de nouveaux versements sauf s'ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI.

En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient, après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le Plan.

Article 3 **Alimentation du PEI**

3.1 **Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, il ne peut excéder le quart du plafond de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PEI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs Plans d'Épargne Salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) effectués sur ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

- soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie,
- soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

Les chèques sont établis à l'ordre d'INTERFI et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à Inter Expansion, teneur de registres.

Les bénéficiaires indiqueront la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PEI doit être d'un minimum de 50,000 euros par an.

3.2 **Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 du présent chapitre et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements volontaires, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente qui le souhaite pourra sélectionner un abondement annuel en respectant les règles suivantes :

- entre 33 % et 300 % des versements du bénéficiaire,
- avec un plafond d'abondement compris entre 100 et le plafond légal en vigueur (8 % du plafond de la sécurité sociale, soit 2574 € pour 2007).

L'entreprise peut opter pour une formule dégressive en retenant un maximum de 3 taux et de 3 plafonds (par exemple 100 % jusqu'à 100 €, plus 50 % jusqu'à 500 €).

L'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'abondement est d'un an. L'entreprise peut toutefois décider de réduire ce délai à trois mois.

En application de l'article L. 443-7 du Code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement au plafond légal en vigueur sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, chaque mois, par une autre formule. Elle prendra effet au plus tôt le 1^{er} jour du deuxième mois qui suit.

Toute modification de la formule d'abondement devra concomitamment être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obliga-

toires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

3.3 Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de compte ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan et les placements retenus.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié, après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

3.4 Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PEI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de compte.

Les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation et affectées au PEI ne peuvent pas faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

Article 4 Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Les employeurs, y compris ceux dont l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés peuvent mettre en place un régime de participation au sein de leur entreprise.

La mise en œuvre d'un accord de participation doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps au vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Le présent accord les dispense de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient, alors, des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire.

4.1 Formule de calcul

Les droits attribués aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-Mer, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b, du I de l'article 219 du Code Général des Impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices. Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise. La moitié du chiffre ainsi obtenu, constitue la Réserve Spéciale de Participation.

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, au bénéfice net défini au 1^{er} alinéa ci-dessus.

Ainsi, les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

(Bénéfice net - 5 % capitaux propres) / 2 × (Masse salariale/valeur ajoutée)

Dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1^{er} alinéa de l'article 4.1 du présent chapitre, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissements...).

Capitaux propres : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, le report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du Code Général des Impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'Inspecteur des Impôts ou du Commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à ses salariés.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'Administration ou le Juge des Impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la Réserve Spéciale de Participation.

Masse salariale : représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale). Doivent également être prises en compte pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, les indemnités de congés payés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l'article L. 223-16 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du Code du travail, dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée est constituée par la somme des éléments suivants : les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions et le résultat courant avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement de la participation aux bénéfices au dépositaire avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

4.2

Modalités de répartition

Les sommes portées à la Réserve Spéciale de Participation sont réparties entre les salariés pour 50 % en fonction du temps de présence et pour 50 % en fonction du salaire.

Conformément aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du Code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité et d'adoption et les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle, pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Ce plafond est celui applicable au dernier jour de l'exercice au titre duquel la participation est calculée.

D'autre part le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3/4 du montant de ce même plafond.

Si le salarié n'a appartenu juridiquement à l'Entreprise que pendant une partie de l'exercice, les limites ci-dessus indiquées sont réduites au prorata temporis.

Les sommes qui en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution sont immédiatement

réparties entre les salariés dont la participation n'atteint pas les 3/4 du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

4.3

Modalités de gestion

Une fois réparties, ces sommes sont versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l'article 5 du présent chapitre.

Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les droits à participation n'atteignant pas 80 euros par personne sont versés directement à leurs bénéficiaires.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 5.2 du présent chapitre, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité.

La Société de Gestion, le Dépositaire et le Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 5.4, 5.5 et 5.6 du présent chapitre.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l'article 12 de ce chapitre.

4.4

Information collective

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modalités de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du Responsable d'Etablissement ou du chef d'entreprise.

En application de l'article R. 442-19 du Code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport comportant notamment, les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la Réserve Spéciale de Participation. Dans toutes les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation, adhérant au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation dans leur entreprise sont tenues d'informer la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l'application de la participation dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la date d'effet).

4.5

Information individuelle

L'organisme chargé du registre des comptes administratifs fait parvenir aux salariés, à la suite de tout versement sur les FCPE et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts de FCPE acquises au titre de ses versements,
- le montant des droits qui lui sont attribués,
- les montants de CSG et CRDS précomptés,
- la date à laquelle ces droits deviendront disponibles ;
- l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement débloqués par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la Réserve Spéciale de Participation.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Article 5

Gestion des sommes collectées

5.1

Supports de placement

Les versements volontaires (y compris la prime d'intéressement), la participation et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part des Fonds Commun de Placement Multi-entreprises (FCPE) suivants :

- Aiel monétaire ISR
- Aiel obligations

-
- Bellini
 - Rossini
 - Peri éthique solidaire

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FCPE le plus sécuritaire, Arial Monétaire ISR. Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le FCPE Arial Monétaire ISR, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres FCPE de son choix.

En application de l'article R. 443-4 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au PEI, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du PEI, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au PEI doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises mentionné ci-dessus.

Le présent PEI comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises précité.

5.2

Modalités de modification de choix du placement

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

5.3

Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent Plan sont obligatoirement réinvestis dans le FCPE ayant généré ces revenus et produits.

5.4

Sociétés de gestion

Les FCPE Arial Monétaire ISR et Arial Obligations sont gérés par la Société AGICAM - SGP - SA à Conseil de Surveillance et Directoire au capital de 4 000 000 € RCS Paris B 393 607 155 - Siège Social : 20 rue de la Victoire - 75009 Paris cedex 9

Les FCPE Bellini, Rossini et Peri éthique solidaire, sont gérés par Inter Expansion, Société Anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 euros. - 320 921 828 RCS Nanterre - Agrément AMF n° GP-97-20, en date du 13 mars 1997 - Siège social : 18 terrasse Bellini - La Défense 11 92813 Puteaux Cedex.

5.5

Dépositaires

Natexis Banques Populaires, Société Anonyme au capital de 706 652 544 euros, dont le siège social est à Paris 7^{ème}, rue saint Dominique, n° 45, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les Fonds Communs de Placement Arial Monétaire ISR et Arial Obligations.

INTERFI, Société anonyme au capital de 5.148.000 euros, dont le siège social est à Puteaux (92813), 18 Terrasse Bellini, La Défense 11, est l'établissement dépositaire pour les Fonds Communs de Placement Bellini, Rossini et Peri éthique solidaire.

5.6

Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par Inter Expansion, (ci-après dénommé «le Teneur de registres») Société anonyme au capital de 9 728 000 euros, dont l'adresse postale est à Puteaux Cedex (92813), 18 terrasse Bellini, La Défense 11.

Article 6

Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises

Conformément au règlement des FCPE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les entreprises adhérant au PEI ou au PERCOI de la branche, les Conseils de Surveillance des fonds, institués en application de l'article L. 214-

39 du Code monétaire et financier, sont composés de :

- 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés,
- un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant élu ou désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative de chaque Organisation syndicale signataire du présent accord, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du Code du travail.

Le Conseil de Surveillance peut :

- présenter des résolutions aux assemblées générales,
- demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,
- décider des fusions, scissions et liquidations du Fonds,
- agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce dernier.

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année :

- soit sur convocation de son président,
- soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres,
- soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues par les règlements des FCPE concernés.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Article 7 **Prise en charge des frais de fonctionnement**

7.1 **Frais de tenue des comptes individuels**

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des entreprises. Ces frais leur sont facturés, indépendamment du forfait de mise en place, à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise et à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités, ces frais cessent d'être à la charge de l'employeur pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

7.2

Frais de gestion des Fonds Commun de Placement Multi-entreprises

Les frais de gestion et de fonctionnement des fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation,...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires. Les droits d'entrée sur les versements aux FCPE sont pris en charge par les épargnants ou l'entreprise.

Article 8

Information des bénéficiaires

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis par l'entreprise à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 443-5 du Code du travail, l'établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts de FCPE dont il est titulaire et le cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Article 9

Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire,
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tenu de demander au salarié l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en informer l'entreprise ainsi que l'organisme gestionnaire en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans les FCPE et tenus à sa disposition par la société de gestion jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

Article 10

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le présent Plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié visé à l'article 3.1 du présent chapitre.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 11

Sortie du champ d'application de la convention collective

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation

des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 12

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que de l'abondement éventuel de l'employeur sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1^{er} jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- cessation du contrat de travail,
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du Code du Travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du Code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du Code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires : Inter expansion

Adresse postale : 18 terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'applique automati-

quement.

Article 13 **Retrait des fonds**

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 5.6 du présent chapitre dont l'adresse postale est : Inter expansion, 18 terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus values.

Annexe au chapitre I - Critères de choix et liste des formules de placement

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les épargnants comprenant notamment un fonds labellisé par le Comité Intersyndical de l'épargne salariale, et un fonds socialement responsable. Cette offre assure aux épargnants une place majoritaire au sein des Conseils de Surveillance des fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur une offre commune d'AG2R-ISICA Asset Management (AGI-CAM) et d'Inter expansion.

Les FCPE accessibles aux salariés sont présentés dans le tableau suivant :

	Catégorie	Durée de placement	Niveau de risque
Arial Monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial Obligations	Obligataire	3 ans et plus	3/7
Bellini	Diversifié	5 ans	5/7
Rossini	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
Peri-Ethique solidaire (*)	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
(*) fonds labellisés par le CIES			

Gestion libre :

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Chapitre II

Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche coiffure

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes dans l'objectif de mettre en place un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) commun à l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Préambule

Le présent chapitre a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à horizon retraite dans le cadre du PERCOI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche coiffure de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

L'adhésion à un PERCOI n'est possible que dans la mesure où les salariés de l'entreprise ont la possibilité d'opter pour un Plan de plus courte durée (Plan d'Épargne Interentreprises).

Le présent PERCOI de branche est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail.

Article 1 **Formalités d'adhésion au plan**

L'adhésion de l'Entreprise se fait par l'envoi des documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registres

L'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PERCOI est libre, elle fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Article 2 **Bénéficiaires**

— Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peuvent bénéficier du PERCOI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l'intéressé au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.

— Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leur conjoint s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux ou gérants peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-dessus.

— Les salariés, dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou pré-retraite, peuvent rester adhérents au PERCOI et effectuer de nouveaux versements. En outre, lorsque le versement de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié, intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le Plan.

Article 3 **Alimentation du PERCOI**

3.1 **Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour le conjoint du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, il ne peut excéder le quart du plafond de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement, affectés au présent PERCOI.

En cas de participation d'un salarié à plusieurs Plans d'Épargne Salariale, le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) à ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires :

- soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie,
- soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

Les chèques sont établis à l'ordre d'INTERFI et sont envoyés, accompagnés d'un bulletin de versement, à Inter Expansion, teneur de registres.

Les bénéficiaires devront pour cela préciser la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l'affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PERCOI doit être d'un minimum de 50,00 euros par an.

3.2 **Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6.1 du présent chapitre et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris intéressement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation, des versements complémentaires appelés abondements.

En tout état de cause, l'employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l'aide de l'entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente qui le souhaite pourra sélectionner un abondement annuel en respectant les règles suivantes :

- entre 33 % et 300 % des versements du bénéficiaire,
- avec un plafond d'abondement compris entre 100 € et le plafond légal en vigueur (16 % du plafond de la sécurité sociale, soit 5.149 € pour 2007)

L'entreprise peut opter pour une formule dégressive en retenant un maximum de 3 taux et de 3 plafonds (par exemple 100 % jusqu'à 100 €, puis 50 % jusqu'à 500 €). L'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'abondement est d'un an. L'entreprise peut toutefois décider de réduire ce délai à trois mois.

En application de l'article L. 443-7 du Code du travail, les versements effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite du plafond légal en vigueur.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d'abondement d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou d'un PEI est cumulable avec celui du PERCOI.

La formule choisie peut être remplacée chaque mois par une autre formule. Elle prendra effet au plus tôt le 1^{er} jour du deuxième mois qui suit. Toute modification de la formule d'abondement devra concomitamment être portée à la connaissance des salariés.

L'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). En application de l'article L. 137-5 du Code de la sécurité sociale, la fraction d'abondement dont bénéficient les salariés, qui excède 2 300 euros, est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

3.3 Intéressement

Le PERCOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCOI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ou directement au teneur de compte ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan et les placements retenus.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l'intéressement au présent PERCOI perçues au titre de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

3.4 Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PERCOI. L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de compte.

Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement de l'employeur.

3.5 Transferts

— Les sommes affectées à un PEE ou PEI, disponibles ou indisponibles, peuvent être transférées dans le présent PERCOI mais ne font pas l'objet de versements complémentaires de l'employeur.

— La participation peut être transférée dans le présent PERCOI. Les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par l'article 11 du présent chapitre. Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement de l'employeur.

Article 4 Gestion des sommes collectées

4.1 Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises (FCPE) suivants :

— Arial monétaire ISR

-
- Arial Obligations
 - Bellini
 - Rossini
 - Peri Éthique Solidaire

Le FCPE Peri Éthique Solidaire est un FCPE solidaire, qui répond à l'obligation de proposer aux bénéficiaires un fonds investi en titres d'entreprises solidaires.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le FCPE le plus sécuritaire, Arial Monétaire ISR.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le FCPE Arial Monétaire ISR, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres FCPE de son choix.

En application de l'article R. 443-4 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au Plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d'intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du Plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au Plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l'adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l'acquisition de parts des Fonds Commun de Placement Multi-entreprises mentionné ci-dessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et la notice d'information de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) des Fonds Commun de Placement Multi-entreprises précité.

4.2

Modalités de modification de choix du placement : arbitrage

4.2.1

Gestion libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

4.2.2

Gestion pilotée

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre trois FCPE suivants : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations et Rossini, en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire. Dans cette formule, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

Les profils d'allocation ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée font l'objet d'une présentation plus détaillée en annexe.

4.3

Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le FCPE ayant généré ces revenus et produits.

4.4

Sociétés de gestion

Les FCPE Arial Monétaire ISR et Arial Obligations sont gérés par la Société AGICAM - SGP - SA à Conseil de Surveillance et Directoire au capital de 4 000 000 € RCS Paris B 393 607 155 - Siège Social : 20 rue de la Victoire - 75009 Paris cedex 9

Les FCPE Bellini, Rossini et Peri Éthique Solidaire, sont gérés par Inter Expansion, Société Anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 euros. - 320 921 828 RCS Nanterre - Agrément AMF n° GP-97-20, en date du 13 mars 1997 Siège social : 18 terrasse Bellini - La Défense 11 92813 Puteaux Cedex.

4.5

Dépositaires

Natexis Banques Populaires, Société Anonyme au capital de 706 652 544 euros, dont le siège social est à Paris 7^{ème}, rue saint Dominique, n° 45, est l'établissement dépositaire pour ce qui concerne les Fonds Communs de Placement

Arial Monétaire ISR et Arial Obligations.

INTERFI, Société anonyme au capital de 5.148.000 euros, dont le siège social est à Puteaux (92813), 18 Terrasse Bellini, La Défense 11, est l'établissement dépositaire pour les Fonds Communs de Placement Bellini, Rossini et Peri Éthique Solidaire.

4.6

Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par Inter Expansion, (ci-après dénommé «le Teneur de registres») Société anonyme au capital de 9 728 000 euros, dont l'adresse postale est à Puteaux Cedex (92813), 18 terrasse Bellini, La Défense 11.

Article 5

Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises

Conformément au règlement des FCPE visé à l'article 5.1 du présent chapitre, pour les entreprises adhérent au PEI ou au PERCOI de la branche, les Conseils de Surveillance des fonds, institués en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, sont composés de :

— 2 membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés,

— un nombre de membres représentant les employeurs désignés par les organisations syndicales patronales signataires de l'accord, égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés.

Dans tous les cas, le nombre de représentants des entreprises sera au plus égal à la moitié du nombre de représentants des porteurs de parts.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions. La durée du mandat est fixée à trois exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative des Organisations syndicales signataires du présent accord et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception des titres de l'entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du Code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

— présenter des résolutions aux assemblées générales,

— demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,

— décider des fusions, scissions et liquidations du fonds,

— agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit sur l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises selon les règles prévues dans les règlements des FCPE concernés.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance, étant étendu que le dépositaire peut également y assister s'il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un membre présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Article 6 **Prise en charge des frais de fonctionnement**

6.1 **Frais de tenue des comptes individuels**

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des entreprises. Ces frais leur sont facturés, indépendamment du forfait de mise en place, à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCOI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise et à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

6.2 **Frais de gestion des Fonds Communs de Placement Multi-entreprises**

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation,...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les bénéficiaires. Les droits d'entrée sur les versements aux FCPE sont pris en charge par les épargnants ou l'entreprise.

Article 7 **Information des bénéficiaires du PERCOI**

L'information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d'information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu'à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCOI est également remis par l'entreprise à tout bénéficiaire.

En application de l'article R. 443-5 du Code du travail, l'établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PERCOI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts de FCPE dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Article 8 **Départ du salarié**

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire,
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

L'employeur est tenu de demander au salarié l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en informer l'entreprise ainsi que l'organisme gestionnaire en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par la société de gestion jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois

suivant le décès.

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le Plan.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels du salarié visé à l'article 3.1 du présent chapitre.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

Article 10

Sortie du champ d'application de la convention collective

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 11

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées au PERCOI seront disponibles à compter du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les avoirs détenus dans le PERCOI peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

— Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts, cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

— Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

— Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

— Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

— Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

— Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 12

Retrait des fonds

Les parties signataires de l'accord ont souhaité ouvrir la possibilité d'une délivrance des fonds détenus dans le présent PERCOI en capital, comme le permet l'article L. 443-1-2 du Code du travail.

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut ainsi, au choix du bénéficiaire :

— être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est Arial assurance.

La rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

— être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée.

Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, après prélèvement de la CSG/CRDS et des autres prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes.

Conformément aux dispositions de l'article R. 443-1-2 du Code du travail, l'épargnant précise son choix concernant le mode de délivrance de ses avoirs, lors du déblocage des sommes.

La demande de remboursement accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue de registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : Inter Expansion, 18 terrasse Bellini, La Défense 11, 92813 Puteaux Cedex.

Annexe au chapitre II - Critères de choix et liste des formules de placement

Les parties signataires de l'accord souhaitent proposer une offre de gestion attractive pour les épargnants, comprenant notamment un fonds labellisé par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale et un fonds socialement responsable. Cette offre assure aux épargnants une place majoritaire au sein des Conseils de Surveillance des Fonds, ainsi qu'un très bon rapport qualité/prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur une offre commune d'AG2R-ISICA Asset Management (Agicam) et d'Inter Expansion.

Les FCPE accessibles aux salariés sont présentés dans le tableau suivant :

	Catégorie	Durée de placement	Niveau de risque
Arial Monétaire ISR	Monétaire	3 mois et plus	1/7
Arial Obligations ISR	Obligataire	3 ans et plus	3/7
Bellini	Diversifié	5 ans	5/7
Rossini	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
Peri-Éthique Solidaire(*)	Actions zone euro	Plus de 5 ans	7/7
(*) fonds labellisés CIES			

Dans le cadre des versements effectués dans le PERCOI, les épargnants ont le choix entre deux modes de gestion : La gestion libre (effectuée par l'épargnant) et la gestion pilotée (confiée à Inter Expansion)

Gestion libre

Dans le cadre de ce mode de gestion, les épargnants effectuent librement leurs investissements sur tout ou partie des cinq fonds proposés dans le PERCOI : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations, Bellini, Rossini, Peri Éthique Solidaire. Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le PERCOI, chaque épargnant peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement le cas échéant.

Gestion pilotée

Dans le cadre de ce mode de gestion, afin de faciliter et d'optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs effectuée par le teneur de compte. La technique de gestion pilotée consiste à effectuer une allocation automatisée des sommes investies entre les marchés monétaires, obligataires et actions par le biais des trois fonds suivants : Arial Monétaire ISR, Arial Obligations et Peri Éthique Solidaire. Ainsi, en fonction de la durée de placement et du profil d'investissement retenu par l'épargnant (prudent ou dynamique), le teneur de compte effectue au nom et pour le compte de l'épargnant, les arbitrages de placement entre les différents fonds. La formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance de la retraite.

Compte tenu des deux profils d'investissement (prudent ou dynamique), il existe donc 2 grilles d'allocation, précisant année par année, le pourcentage des trois classes d'actifs (actions, obligations, monétaire) dans lesquelles sont investis les versements de chaque épargnant en fonction de la durée restant avant l'âge théorique de la retraite (60 ans).

L'allocation d'actifs est individualisée et annuelle pour chaque épargnant en fonction de son âge. Les grilles s'appliquent aux versements de l'année et aux actifs financiers en stock qui sont ré-alloués annuellement.

Description générale des deux profils d'investissement

— Au départ :

— Le Profil Dynamique : 100 % d'actions

— Le profil Prudent : 75 % d'actions

— À 15 ans du terme :

— Le Profil Dynamique : 48 % d'actions

— Le profil Prudent : 36 % d'actions

— À 6 ans du terme :

— Les deux profils sont relativement proches (8 % et 6 % d'actions)

La part «Actions» diminue progressivement en approchant de l'échéance, sans aucune intervention de l'épargnant.

Grille d'allocation d'actif - Profil Prudent

Profil prudent			
Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %
30	0	25	75
29	0	28	72
28	0	31	69
27	0	34	66
26	0	37	63
25	0	39	61
24	0	41	59
23	0	44	56
22	0	46	54
21	0	48	52
20	0	51	49
19	0	54	46
18	0	56	44
17	0	59	41
16	0	61	39
15	0	64	36
14	0	67	33
13	0	70	30
12	0	73	27
11	0	76	24
10	0	79	21
9	0	83	17
8	0	87	13
7	0	91	9
6	3	91	6
5	14	81	5
4	30	65	5
3	36	60	4
2	50	47	3

Profil prudent			
Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %
1	67	31	2
0	100	0	0

Profil dynamique			
Durée d'investissement jusqu'au terme en années	Monétaire %	Obligations %	Actions %
30	0	0	100
29	0	4	96
28	0	8	92
27	0	12	88
26	0	16	84
25	0	19	81
24	0	21	79
23	0	25	75
22	0	28	72
21	0	31	69
20	0	35	65
19	0	39	61
18	0	41	59
17	0	45	55
16	0	48	52
15	0	52	48
14	0	56	44
13	0	60	40
12	0	64	36
11	0	68	32
10	0	72	28
9	0	77	23
8	0	83	17
7	0	88	12
6	1	91	8
5	12	81	7
4	28	65	7
3	35	60	5
2	49	47	4
1	67	31	3
0	100	0	0

Emploi des seniors et maintien des seniors dans l'emploi

Accord du 18 mars 2010

[Étendu par arr. 15 juillet. 2010, JO 24 juill.]

Préambule

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005, de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes y afférents.

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes ayant au moins 50 salariés et jusqu'à 300 salariés, ou appartenant à un groupe de même taille qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors.

Par le présent accord les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les salariés âgés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité et d'une connaissance de l'entreprise et du métier qui constituent des atouts incontestables pour l'entreprise notamment dans l'encadrement et l'accompagnement des jeunes générations.

Les partenaires sociaux constatent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un levier de croissance à moyen et long terme de l'entreprise. En effet, la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés. Ainsi, l'un des objectifs du présent accord est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de le faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Les partenaires sociaux tiennent également à réaffirmer le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère de l'âge, tant sur le plan du recrutement, de la gestion de carrière, que sur le plan de la formation, de la rémunération et de la valorisation des compétences.

Compte tenu de la structure de la pyramide des âges propres à la branche professionnelle le taux moyen d'emploi des seniors est réparti ainsi :

- salariés âgés d'au moins 45 ans à 49 ans : 26 %
- salariés âgés de 50 ans à 54 ans : 4,5 %
- salariés âgés de 55 ans et plus : 3,5 %

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent par le présent accord :

- à donner aux salariés âgés de plus de 45 ans des perspectives d'évolution carrière et mettre en place les outils de formations ad hoc ;
- à développer le tutorat afin de permettre aux seniors de transmettre leur savoir ;
- à examiner et étudier les pistes de travail à l'égard des seniors afin d'éviter l'usure au travail (organisation du travail, pénibilité,...) et préserver leur maintien dans l'emploi ;
- à mettre en place de manière générale les outils de formation en faveur des seniors via un dialogue social constructif et responsable ;
- à aménager la fin de carrière des seniors.

Article 1

Définition de la notion des seniors et objectif chiffré en terme de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs âgés de 45 ans et plus.

Compte tenu de l'âge moyen des salariés défini dans le préambule du présent accord, les partenaires sociaux s'accordent à encourager le maintien des seniors dans l'entreprise et ce chaque fois que possible en fonction des souhaits et aptitudes physiques des salariés concernés.

Les salariés âgés de 55 ans et plus constituent une richesse pour la Coiffure qui ne doit pas se priver de leur expérience.

Aussi, les parties signataires s'engagent à maintenir dans l'emploi un nombre de salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur d'un taux moyen de 4 % de l'effectif global et pendant une période de 3 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les indicateurs annuels de suivi de cet objectif sont :

- pyramide des âges
- effectif prévisionnel des 55 ans et plus à N+1

— part des salariés âgés de 55 ans et plus / effectif global des salariés

Article 2 **Domaines d'action en faveur des seniors**

Article 2-1 **Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

La gestion des ressources humaines doit être une réalité du début à la fin de la carrière. Elle permet, par anticipation des possibilités d'évolution des carrières professionnelles, une véritable sécurisation des parcours.

Elle assure à l'entreprise un examen régulier des capacités professionnelles de ses salariés, et garantit aux salariés une écoute approfondie de leurs souhaits en termes d'évolution de carrière, au sein d'une même entreprise ou d'une même branche professionnelle.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu important pour les entreprises de la branche. Il est donc primordial de déployer toute démarche d'individualisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée afin de développer pour les seniors :

- leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi ;
- l'aménagement de leur fin de carrière.

Ces objectifs de parcours professionnels doivent s'inscrire dans la durée afin de remotiver les salariés âgés en les accompagnants notamment dans la définition de leurs secondes parties de carrière.

C'est pourquoi la réalisation de cette démarche passe inévitablement par la capacité des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer de postes de travail, ainsi que par la volonté des chefs d'entreprises à prendre en compte les spécificités propres aux seniors.

Pour ce faire les partenaires sociaux de la branche mettront en place les outils nécessaires afin de développer les outils de gestion des carrières : formation à la fonction tutorale, entretien professionnel de deuxième partie de carrière, bilan de compétences,...

Également les partenaires sociaux s'attacheront à valoriser l'expérience et les compétences acquises, notamment en favorisant l'accès à la VAE via la réalisation d'un guide d'appui à la démarche VAE.

Dans ce cadre les partenaires sociaux fixent à 5 % la part de salariés de plus de 45 ans qui devront avoir eu accès à une démarche VAE dans les 3 ans à compter de l'extension du présent accord.

L'élaboration de ce guide spécifique aux actions de VAE permettrait de faciliter la transmission et la création d'entreprises de coiffure et ce afin de souligner l'importance de cette anticipation.

L'indicateur de suivi annuel de cet objectif :

- Le nombre de guide diffusé

Article 2-2 **Entretien professionnel de deuxième partie de carrière**

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié entre 45 ans et 55 ans et peut être mis en œuvre soit à l'initiative du salarié ou par l'employeur lui-même. Cet entretien spécifique est complémentaire à l'entretien annuel d'évaluation des compétences.

Il est ensuite renouvelé tous les 5 ans, ainsi un nouvel entretien de seconde partie de carrière sera proposé aux salariés concernés.

Cet entretien professionnel a pour objectif :

- de faire le point sur le maintien dans l'emploi du salarié par rapport aux évolutions du métier mais aussi du poste de travail ;
- de faire le point sur le développement des compétences et le renforcement de la qualification ;
- de permettre l'identification des besoins en matière d'actions de formation ;
- d'envisager les perspectives d'évolutions vers un autre emploi ;
- d'examiner les perspectives de déroulement de la carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- d'envisager en fonction des souhaits exprimés par le salarié le passage à temps partiel, les actions de tutorat, l'aménagement du temps de travail en fonction de la pénibilité constatée.

Il se déroule pendant le temps de travail, et doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié en respectant les règles de confidentialité ; les conclusions dudit entretien feront l'objet d'un compte-rendu signé des deux parties.

Les moyens et objectif de cette action sont :

réaliser une campagne d'information auprès des salariés concernés afin de promouvoir cet outil, accéder dans le délai du présent accord, à l'ensemble des demandes d'entretiens de seconde partie de carrière. Les indicateurs annuels de suivi de cet objectif seront les suivants :

- Nombre de salarié concerné ayant eu un entretien professionnel au cours des 3 années de validité du présent accord.
- Nombre de salarié ayant passé un entretien de seconde partie de carrière.

Article 2-3 **Bilan de compétences**

À l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière et en concertation avec le salarié, il peut être proposé un bilan de compétences complété, le cas échéant, par des formations de mise à niveau.

L'entretien prévu ci-dessus est l'occasion de faire le point sur les aptitudes, compétences, expériences et motivations du salarié en relation avec la mise en œuvre éventuelle d'un projet de mobilité. Le cas échéant, et en tant qu'outil d'aide à la réflexion, le salarié sera informé de la possibilité pour lui de demander le bénéfice d'un bilan de compétences. Celui-ci pourra lui être également proposé par l'entreprise.

Les parties signataires précisent que le salarié bénéficiaire est seul destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est :

- nombre de salariés ayant effectué un bilan de compétences.

Article 3 **Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation**

Les parties rappellent l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie et notamment, en ce qu'elle participe au développement des compétences des salariés, au maintien dans l'emploi et aux adaptations au poste de travail.

En effet la formation professionnelle doit permettre de favoriser :

- l'employabilité des seniors et leur maintien dans l'emploi ;
- conforter les compétences liées au poste occupé ;
- accompagner l'évolution dans l'emploi et/ou la reconversion
- développer la transmission d'expérience ;
- encourager le tutorat

Un indicateur permettant le suivi de cet objectif de formation à l'égard des seniors sera mis en place et intégré dans le rapport de branche annuel, via l'élaboration d'un tableau de bord permettant de déterminer, auprès des entreprises concernées, à l'issue des 3 années de validité du présent accord :

- Le nombre de salariés de plus de 45 ans chargés d'une mission d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage ;
- Le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant participé à un jury d'examen VAE, de commissions de certifications de CQP, de jury de Meilleur Ouvrier de France ou tout autre jury,
- Le nombre de salarié de plus de 45 ans concernés par la formation de tuteur.

Article 3-1 **DIF (Droit Individuel à la Formation)**

Les partenaires sociaux considèrent que le développement des compétences et l'accès à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus doit passer par une meilleure utilisation de leur droit individuel à la formation. Les droits DIF communiqués annuellement aux salariés par affichage sur le bulletin de salaire, sont exercés à l'initiative du salarié et en accord avec l'entreprise.

Dans ce sens, sont éligibles au titre du DIF :

- des actions permettant le développement de compétences professionnelles directement indispensables dans le cadre du poste occupé par le salarié,
- des formations qualifiantes ou diplômantes,
- le bilan de compétences et la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les moyens et objectifs de cette action sont :

- diffusion d'une information sur le droit au DIF auprès des salariés concernés, augmentation du taux d'utilisation du DIF sur la période triennale : 2010-2011-2012, pour les salariés âgés de 50 ans et plus,
- priorité d'examen et d'accès par l'entreprise des demandes d'utilisation du DIF, présentées par les salariés de 50

-
- ans et plus pour faciliter leur reclassement sur un projet identifié,
- engagement par l'entreprise d'aider le salarié à identifier l'organisme le plus adapté à la formation retenue.
- Les indicateurs annuels de suivi de ces objectifs sont :
- nombre de salariés toute catégorie confondue ayant bénéficié du DIF.
 - nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié du DIF.

Article 3-2

Plan de formation

Les entreprises de coiffure devront porter un intérêt particulier lors de l'élaboration du plan de formation annuel ou pluriannuel, à la formation des salariés de 50 ans et plus. Toutes les formations d'adaptation et de développement des compétences favorisant le maintien dans l'emploi des seniors devront être privilégiées.

Dans le cadre de la consultation relative à la formation professionnelle le comité d'entreprise ou comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, quand ils existent, sera tenu informé du nombre de salariés âgés de plus de 50 ans ayant suivi au moins une formation dans l'année.

Article 3-3

La validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La démarche de validation des acquis de l'expérience vise à faire reconnaître son expérience, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle homologué par l'État. À ce titre, elle répond à l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou le développement de leur employabilité. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une campagne d'information auprès des entreprises de coiffure et de leurs salariés afin de favoriser les démarches de VAE, pour les salariés volontaires, lorsqu'elles s'inscriront dans des parcours de formation visant le développement de l'employabilité par l'obtention d'une certification ou de CQP et de qualification reconnue par la branche.

Cette campagne s'effectuera notamment par l'élaboration du guide spécifique VAE prévu à l'article 2-1 du présent accord.

Cette démarche visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle est destinée à :

- permettre une reconnaissance des compétences du salarié au niveau de l'entreprise
- professionnaliser les salariés effectuant le métier mais n'ayant pas de diplôme ou de qualification professionnelle certifiée,
- à préparer les salariés désirant évoluer vers un autre métier.

Les indicateurs annuels de suivi de cet objectif est :

- nombre de salariés ayant initié une démarche de VAE,
- nombre de salariés ayant mené à terme une démarche de VAE.

Article 4

Aménagement de fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les partenaires sociaux reconnaissent la difficulté de la transition entre l'activité et la retraite, qui génère une brutale rupture de rythme et un bouleversement des habitudes de vie fortement ancrés dans le quotidien. La cessation d'activité est une période charnière de la vie qui annonce le début d'un nouveau cycle de vie, inconnu et parfois anxiogène. Les parties signataires considèrent qu'il est important de préparer cette transition.

Par le présent accord les partenaires sociaux incitent les entreprises et les salariés à anticiper la gestion des fins de carrière en examinant les différentes possibilités offertes pour favoriser le maintien en activité ainsi que la préparation au départ en retraite.

Stages de préparation à la retraite

Les stages de préparation à la retraite permettent aux salariés :

- d'aborder positivement la transition vie professionnelle/retraite,
- de se projeter dans l'avenir grâce à une meilleure connaissance de soi,
- de rester actif en développant au mieux ses ressources propres.

Les partenaires sociaux retiennent comme objectif d'offrir à des salariés âgés de 55 ans et plus, un stage de préparation à la retraite au cours des trois années précédant leur départ en retraite.

L'objectif de cette action est de :

— permettre à tous les salariés qui le souhaitent de bénéficier, à compter de leur 55^{ème} anniversaire, d'un stage de préparation à la retraite.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est :

— nombre de salariés ayant suivi un stage de préparation à la retraite

Bilan retraite

Afin que les salariés puissent envisager leur fin de carrière et bénéficier des dispositifs mis en place dans le présent plan, l'entreprise proposera des bilans retraite aux salariés âgés de 57 ans et plus souhaitant estimer le montant de leur pension retraite et dont la complexité de situation au regard de droits à la retraite le justifie (ex : avoir appartenu à au moins deux régimes de retraite au cours de sa carrière, avoir exercé une partie de sa carrière professionnelle à l'étranger)

L'objectif de cette action est :

— l'acceptation des demandes de bilan retraite formulées par les salariés visés au paragraphe précédent, sauf circonstances exceptionnelles.

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est :

— nombre de bilan retraite réalisés

Aménagement des horaires de travail

Sur la base du volontariat, les salariés âgés de 55 ans et plus à temps complet pourront se voir réduire la durée hebdomadaire de leur temps de travail à un 4/5^{ème}. Cet aménagement quand il aura lieu fera l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

L'objectif poursuivi par cet aménagement d'horaire est de maintenir les salariés à leur poste de travail en préservant leur santé, et ainsi permettre aux salariés de 55 ans et plus de poursuivre une activité professionnelle le plus longtemps possible.

Il doit permettre également d'améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont sur les risques liés à la répétition des gestes et des postures contraignantes

L'indicateur annuel de suivi de cet objectif est :

— Le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant réduit leur temps de travail par rapport à l'année – 1

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences - Développement du tutorat

La connaissance du secteur professionnel, de ses métiers ainsi que de l'entreprise acquise par les seniors au cours de leur parcours professionnel est un élément incontournable de la transmission des savoirs et des compétences. En effet de par leur expérience, leur savoir-faire, leurs connaissances pratiques les seniors doivent :

- faciliter les coopérations intergénérationnelles ;
- favoriser la transmission des compétences et des savoir-faire ;
- permettre l'intégration à la culture d'entreprise.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent développer les actions d'accompagnement des nouveaux entrants dans les métiers exercés dans l'entreprise et pour lesquels l'acquisition et la maîtrise des compétences requièrent de l'expérience.

Article 5-1

Développement du tutorat

Par le présent accord les partenaires sociaux tiennent à rappeler l'importance du tutorat notamment dans le cadre des formations en alternance qui associent le suivi de formation à l'exercice d'une activité professionnelle comme le contrat et/ou la période de professionnalisation et le contrat d'apprentissage

Aussi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à confier cette mission de tutorat aux salariés seniors volontaires.

Dans ce cadre, les seniors volontaires et justifiant des pré-requis exigés par la fonction tutorale et retenus par le chef d'entreprise, bénéficieront si nécessaire de formations propres à l'exercice du tutorat ou de formation de formateur.

Afin de valoriser la fonction tutorale, le senior pourra bénéficier, en accord avec son employeur et/ou supérieur hiérarchique d'un aménagement de son temps de travail afin d'exercer sa mission.

La branche professionnelle se donne comme objectif de faire en sorte que 15 % des missions tutorales soient exercées par des seniors.

Un indicateur permettant le suivi de cet objectif sera intégré au rapport de branche annuel.

La mission de tutorat s'entend d'une mission dont la durée est d'au-moins 6 mois.

À l'issue de chaque mission, une évaluation sera faite.

Des outils pratiques seront mis à la disposition des tuteurs afin de faciliter la réalisation de leur mission.

Les moyens et objectifs de cette action sont :

- communiquer sur la fonction tutorale
- détecter et positionner les potentiels, en fonction de leur expérience, de leur capacité à transmettre, écouter, expliquer, dialoguer, motiver et se faire écouter,
- former les tuteurs à l'accompagnement des jeunes, notamment en alternance, et des nouveaux embauchés
- donner aux tuteurs les moyens pour mener à bien leur mission
- valoriser leur fonction tutorale
- aménager leur charge de travail
- motiver, garder les compétences dans l'entreprise, assurer la transmission des savoirs et savoir-faire
- accélérer l'autonomie au poste de travail
- créer un cadre institutionnel favorisant la valorisation de la fonction tutorale (journée des tuteurs, distinction des meilleurs tuteurs, journal interne...)
- favoriser l'accès des seniors de 55 ans et plus à la fonction de tuteur, en sorte que la moitié au moins des tuteurs relèvent de cette tranche d'âge

Les indicateurs annuels de suivi de ces objectifs sont :

- Nombre de salariés tuteurs
- Nombre de tuteurs dont l'âge est supérieur à 55 ans

Article 6

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans l'entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance des règles suivantes en matière de recrutement et de gestion des seniors dans l'entreprise :

1. Les entreprises vielleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse dans leurs offres d'emploi et propositions de mutations internes ;
2. Elles s'assureront de l'absence de discrimination relative à l'âge en matière de recrutement, gestion des carrières, formation, rémunération en privilégiant les compétences, l'expérience, les aptitudes professionnelles.

Afin de faciliter le recrutement des salariés âgés de 45 ans et plus les partenaires sociaux décident de :

- s'engager à accroître la part des salariés âgés de 45 ans et plus de 2 % par an, pendant les trois premières années du présent accord ;
- de développer le recours aux contrats de professionnalisation ou périodes de professionnalisation afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privé d'emploi.

Article 7

Modalités de suivi

Afin de mesurer le degré de réalisation des mesures arrêtées et des objectifs fixés, une commission de suivi sera mise en place, composée des partenaires sociaux de la branche, qui se réunira une fois par an sur la base d'informations réunies dans le rapport annuel de branche.

Article 8

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure du 10 juillet 2006 et s'applique aux entreprises de coiffure entrant dans ce champ et ayant au moins 50 salariés jusqu'à 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille non couvertes par un accord ou un plan en faveur de l'emploi des seniors.

Article 9

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} Avril 2010 et pour une durée de trois ans. Il cessera donc de produire ses effets au 31 Mars 2013.

Article 10 Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent néanmoins de demander l'extension du présent accord.

Aussi, il sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code de Travail.

Validation des accords d'entreprise

Accord du 21 septembre 2010

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars]

(Annulé et remplacé par Accord 21 mars 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;

CNEC ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FFOCO ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du Travail.

Article 1 Thèmes de négociation

À l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du Travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Article 2 Moyens accordés aux représentants élus du personnel

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du Code du Travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur,
2. Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs,
3. Concertation avec les salariés,
4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviées les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2223-23 du Code du Travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information, etc).

À défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première

réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Article 3 **Validation des accords**

Conformément à l'article L. 2232-22 du Code du Travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. En l'absence de décision expresse de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de sa transmission à la commission, l'accord est réputé validé.

Article 4 **Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation**

Article 4-1 **Rôle**

La Commission Paritaire Nationale de Validation, dite CPNV, a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

Le contrôle effectué par la Commission Paritaire Nationale de Validation est un contrôle de validité et porte *d'une part* (Termes exclus de l'extension par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars) sur la conformité de l'accord d'entreprise vis-à-vis des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables *et d'autre part sur un contrôle d'opportunité au regard de la politique de la branche* (Termes exclus de l'extension par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars).

La décision de la CPNV est importante. *En cas de non validation par la CPNV l'accord est réputé non écrit* (Phrase exclue de l'extension par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars).

Article 4-2 **Composition**

La CPNV est composée de la manière suivante :

— **Pour le collège salarié :** 1 représentant désigné par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Toutefois, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a la possibilité de désigner un suppléant.

— **Pour le collège patronal :** Il sera représenté par un nombre égal de représentants entre les organisations patronales.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité de représentants chaque collège est présente ou dûment représentée par un mandat.

Article 4-3 **Réunion de la CPNV**

La commission se réunit au plus tard dans les trois mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le Secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués et ce tant que la CPNV ne s'est pas prononcée.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

En cas d'absence d'une des organisations présente dans la commission cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

Article 5 **Procédure de validation des accords**

Article 5-1 **Saisine de la Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV)**

Il est précisé qu'avant la saisine de la CPNV, l'entreprise doit informer la commission paritaire nationale de validation au plus tard un mois avant l'ouverture des négociations de l'accord d'entreprise.

L'entreprise concernée saisie la Commission Nationale Paritaire de Validation (CPNV) en adressant un dossier au

secrétariat de la Commission. Dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ;

La demande devra être accompagnée des documents suivants :

— Une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;

— Une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du Code du Travail et l'article 2 du présent accord, adressée par l'employeur à chacune des Fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;

— Une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;

— Une copie du compte-rendu d'approbation de l'accord par les élus ;

— Une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation ;

— *(Tiret exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars) Une copie du PV de la consultation du personnel tel que prévu à l'article L. 2232-27, du Code du Travail.*

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de quatre mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du Code du Travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces fournies par l'entreprise. Ce dossier sera numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Article 5-1-1

Dossier de demande incomplet

Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la Commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la Commission devant procéder à son examen, fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité, conformément à l'article 5-2-1 du présent accord.

Article 5-1-2

Dossier de demande complet

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission, adresse dans les meilleurs délais, par messagerie électronique, à chacun des membres de la CPNV, une copie de l'ensemble du dossier.

Article 5-2

Décisions de la CPNV

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPNV rend selon les dispositions prévues à l'article 5 dudit accord :

- soit une décision d'irrecevabilité
- soit une décision de validation
- soit une décision de rejet

Article 5-2-1

Décision d'irrecevabilité

La CPNV rend une décision d'irrecevabilité dans l'une des deux hypothèses suivantes :

- L'accord d'entreprise n'entre pas, compte tenu de l'activité principale, dans le champ de compétence professionnel de la commission ;
- La demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5-1 du présent accord.

Article 5-2-2

Décision de validation

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- Les mesures sont conformes aux dispositions légales ;
- Les mesures sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- Les mesures sont conformes aux dispositions conventionnelles, sauf si la loi a expressément autorisé la dérogation par accord collectif d'entreprise ;

— Les mesures sont conformes à la politique de la branche.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. À l'issue de ce deuxième vote l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

Article 5-3

Notification de la décision de la CPNV

La décision de la CPNV est notifiée, dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision, à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les parties signataires de l'accord.

Article 6

Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV)

Le secrétariat est assuré par le CNEC - 139 Bld Haussmann 75008 Paris, qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et constitution des dossiers.

Article 7

Bilan de la CPNV

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la Commission Mixte Paritaire Nationale. Ce bilan annuel sera présenté par le secrétariat de la CPNV au plus tard le 1^{er} trimestre de l'année N + 1.

Article 8

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des Professions Connexes, à laquelle il sera annexé.

Il entrera en vigueur à date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 9

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 10

Dépôt et Extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 21 mars 2017

[Étendu par arr. 3 oct. 2017, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Préambule

Le présent accord est établi en application de l'article L. 2232-9 du Code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé dans l'article 7 du présent accord) ;
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- Négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre I du titre IV du livre II de la seconde partie du Code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- Se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise ;
- Recevoir les accords d'entreprise conclus en application de l'article L. 2232-22 du Code du travail.

Le présent accord met en œuvre le regroupement de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire d'interprétation. Il ne reprendra pas, malgré la possibilité offerte par l'article L. 2232-9 du Code du travail, les missions d'observatoire de branche, celui-ci, visé par l'accord du 28 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle existant par ailleurs. Il définit la composition, le fonctionnement de la commission et détaille chacune de ses attributions.

Le présent accord annule et remplace l'article 2-2 de la Convention Collective Nationale de la coiffure, ainsi que l'accord du 21 septembre 2010 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation des accords collectifs.

L'ensemble des références à la commission mixte paritaire, à la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise et à la commission nationale paritaire d'interprétation présentes dans la CCN de la coiffure sont remplacées par des références à la commission de négociation et d'interprétation.

Article 1er **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure du 10 juillet 2006 tel que modifié par l'avenant n° 30 du 27 mai 2013.

Article 2 **Secrétariat de la commission et adresse de la commission**

Au jour de la conclusion du présent accord, le secrétariat de la commission est attribué à l'UNEC, sise au 36 rue du Sentier, 75002 PARIS. Cette adresse est également celle de la commission. Tout changement devra être notifié au ministère chargé du travail.

Article 3 **Attributions de la commission**

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Établir un rapport annuel d'activité (dont le contenu est détaillé dans l'article 7 du présent accord) ;
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- Négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre I du titre IV du livre II de la seconde partie du Code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- Se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la coiffure et de ses avenants ou d'un accord de branche à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise.

Article 4

Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation

La commission de négociation et d'interprétation est une commission paritaire composée :

- D'un collège «salariés» comprenant deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- D'un collège «employeurs» comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit identique à celui du collège salariés.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse par version électronique les convocations aux membres de la commission sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente réunion, et les éventuelles questions d'interprétation soumises à la commission.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé à la prochaine réunion.

Article 5

Saisine de la commission d'une question d'interprétation

Les organisations patronales et syndicales représentatives sur le plan national doivent saisir la commission des litiges relatifs à l'interprétation qu'il convient de donner aux stipulations de la CCN, de ses avenants et des accords conclus au sein de la branche. La saisine est également ouverte aux salariés et aux chefs d'entreprise. À compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de deux mois. La question d'interprétation est au besoin ajoutée à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Les membres de la commission recevront une copie de la saisine au moins une semaine avant la réunion d'interprétation.

Les décisions d'interprétation sont prises à la majorité absolue des membres présents.

Les avis délibérés à la majorité absolue des voix par la Commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la Convention par voie d'avenant, sur décision de la commission dans les mêmes conditions de majorité. Le dit-avenant devra remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par le code du travail.

Toute délibération prise par la commission de négociation et d'interprétation doit être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dans un délai d'un mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

Article 6

Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation leurs conventions et accords relatifs :

- À la durée du travail ;
- Au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- Aux congés ;
- Au compte épargne-temps.

Cette stipulation ne fait pas obstacle à la transmission ultérieure, eut égard à la réécriture du Code du travail prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, d'accords portant sur d'autres thématiques.

Les accords doivent être transmis au secrétariat de la commission, dont l'adresse est désignée à l'article 2 du présent accord. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente, qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai d'un mois.

Article 7

Réalisation par la commission d'un rapport annuel d'activité

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 6 du présent accord, et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 8
Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 9
Révision et dénonciation

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de deux mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 10
Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension.

Article 11
Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 3 février 2014

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la coiffure française ;
Conseil national des entreprises de coiffure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CSFV CFTC.

Préambule

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à La mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche de la coiffure affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux affirment également que la mixité professionnelle dans les emplois et les entreprises est une source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale.

Au regard des dernières données statistiques disponibles, issues du rapport de branche 2011, il s'avère que le pourcentage de femmes dans la branche coiffure est nettement supérieur à celui des hommes. En effet, les femmes représentent 84 % des actifs occupés et 89 % des salariés, contre respectivement 16 % et 11 % pour les hommes. Ce taux de féminisation des effectifs est globalement très stable dans la profession puisque, concernant les salariés, il était déjà de 88 % en 2009 et de 89 % en 2010.

Cependant, les partenaires sociaux constatent que les femmes occupent relativement moins souvent que les hommes des postes à responsabilité. Ainsi, alors que 84 % des actifs occupés sont des femmes, le rapport de branche 2011 souligne qu'elles représentent 74 % des chefs d'entreprise. Les femmes accèdent également moins souvent que les hommes à des postes ayant une dimension hiérarchique importante puisque 7 % des hommes salariés sont responsables d'établissement contre seulement 2 % des femmes salariées.

Les rapports de branche coiffure de 2008 et 2010 ont également permis de constater que les femmes sont plus présentes dans les catégories «employés» que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres, puisque 13,5 % des agents de maîtrise et 20 % des cadres sont des femmes.

Les derniers rapports de branche mettent enfin en évidence que les femmes demeurent plus fréquemment concernées par le travail à temps partiel que les hommes. En effet, d'après le rapport de branche 2011, 22 % des femmes salariées sont à temps partiel contre 7 % pour les hommes. Or, le temps partiel peut conduire à des inégalités de rémunérations. Il convient donc d'être vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel, et notamment à leurs conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les enjeux liés à la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle.

Aussi, l'égalité professionnelle doit se manifester en particulier dans des domaines tels que :

- l'accès à l'emploi et le recrutement ;
- l'évolution et la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- l'organisation et les conditions de travail.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2

Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation continue et l'évolution professionnelle

Article 2-1

Engagements de la branche en matière de recrutement

Afin d'assurer un accès à l'emploi équilibré entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement ne doivent être strictement fondés que sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Dans le respect de ces principes fondamentaux, les offres d'emploi sont rédigées de manière non discriminatoire. Ainsi, les offres d'emploi doivent comporter la forme masculine et féminine (exemple : Coiffeur(se)) ou dans le cas où la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin sera ajoutée La mention H/F (exemple : Manager H/F).

Les entreprises veilleront à ce que les processus de recrutement internes ou externes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. En effet à projet professionnel, motivations, expériences et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées de la même manière et selon les mêmes critères.

Les partenaires sociaux affirment également que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille des classifications des emplois ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale. Les employeurs de la branche s'engagent en particulier à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, de renouveler son contrat de travail ou pour mettre fin à sa période d'essai. À cet égard, ils s'interdisent de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux emplois en analysant la répartition femmes/hommes embauchés par types d'emploi et par types de contrat de travail.

Article 2-2

Engagements de la branche en matière de formation continue

La formation continue constitue l'un des leviers essentiels pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où elle représente un acteur majeur du maintien et du développement des compétences

des salariés.

C'est ainsi que les employeurs de la branche devront veiller à ce que tous les salariés, sans distinction de sexe, d'âge, de statut professionnel et de niveau de formation, puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle.

S'agissant du calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF), les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé de présence parentale ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. Dans ce cadre, l'examen des droits d'utilisation du DIF d'un salarié de retour d'un de ces congés sera prioritaire.

De même, les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation ou un congé paternité bénéficieront prioritairement des formations organisées ou proposées par l'entreprise.

Par ailleurs, de façon à ce que l'accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, les employeurs porteront une attention particulière aux conditions d'organisation des sessions de formation organisées ou proposées par l'entreprise. Dans la mesure du possible, seront ainsi évitées les formations qui nécessitent des déplacements trop importants ne permettant pas aux salariés de remplir leurs responsabilités familiales. Les employeurs s'engagent à être particulièrement attentifs au respect des horaires de travail habituels, y compris des salariés à temps partiels, lorsqu'ils organisent ou proposent une action de formation.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation continue en analysant le nombre de salariés formés ainsi que le nombre d'heures de formations dispensées par sexe.

Article 2-3

Engagements de La branche en matière de promotion et d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que l'évolution de carrière et les mobilités professionnelles peuvent être des vecteurs significatifs de discrimination entre les femmes et les hommes. Ils affirment donc la nécessité de permettre à tous les salariés de bénéficier d'une évolution professionnelle selon des critères équitables fondés sur la motivation, l'expérience et les compétences.

Les employeurs de La branche s'assureront que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes garanties d'évolution professionnelle. Ils examineront en particulier les critères retenus dans la définition des postes à pourvoir dans le cadre des candidatures externes comme des promotions internes, afin d'éviter qu'ils soient de nature à écarter les femmes et les hommes de leur accès. Ils veilleront également à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer en conciliant vie professionnelle et familiale.

Dans le cadre des entretiens individuels professionnels, une attention spécifique devra être portée aux notions de mixité et de non-discrimination afin que les salariés puissent évoluer équitablement sans que les décisions prises à leur égard soient déterminées par leur sexe, leurs choix de vie ou leurs contraintes familiales.

Ainsi, dans le cas de l'ouverture ou du renouvellement d'un emploi, l'employeur favorisera à qualification, compétence, expérience et motivation égales, le recrutement du candidat dont le sexe permet d'assurer une plus grande mixité dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent de vérifier chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la situation des promotions professionnelles des femmes et des hommes en analysant notamment l'évolution de la répartition femmes/hommes par types d'emploi.

Article 3

Mesures visant à garantir l'égalité salariale

L'égalité salariale constitue la composante majeure de l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux tiennent donc à réaffirmer le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les employeurs de la branche doivent garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

De même, au cours de la vie professionnelle, l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe. Ainsi, les différents éléments qui composent la rémunération doivent être établis sur des normes communes aux hommes ainsi qu'aux femmes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation.

Pour vérifier que ces principes sont appliqués, les partenaires sociaux procéderont chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes par type

d'emploi.

Le cas échéant, si des écarts importants et non justifiés étaient identifiés, il reviendrait alors aux partenaires sociaux d'apprécier dans quelles conditions ils pourraient prévoir des mesures de rattrapage dans le cadre des négociations de la branche sur les salaires.

Article 4

Mesures visant à garantir La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, ils entendent en particulier réduire l'impact de la vie familiale sur l'évolution de carrière.

Article 4-1

Engagements de la branche en faveur des salariés en congé maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que le congé maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés. À cet égard, en aucun cas, un salarié ne peut être sanctionné ni écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une formation en raison de l'utilisation de ses droits en matière de parentalité.

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des personnes concernées. Ainsi, à l'issue d'un de ces congés, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa rémunération doit également être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que lui ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles réalisées dans son entreprise.

De même, La durée du congé maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, en particulier pour le calcul de sa prime d'ancienneté.

Article 4-2

Engagements de la branche pour favoriser le retour dans l'entreprise des salariés suite à un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation

La préservation du lien professionnel entre les salariés en congé maternité, en congé d'adoption ou en congé parental d'éducation et leur entreprise constitue un préalable important pour assurer l'égalité professionnelle. Les employeurs de la branche devront donc mettre en œuvre toutes les modalités pratiques nécessaires au maintien de ce lien. Ainsi, lorsqu'ils adressent des documents collectifs et des informations générales aux salariés de l'entreprise, ils doivent veiller à les transmettre également aux salariés en congé maternité, en congé d'adoption et en congé parental d'éducation.

Afin de favoriser le retour dans l'entreprise à l'issue de ces congés, les salariés concernés ont droit à un entretien concernant leur orientation professionnelle avec leur employeur ou son représentant. Cet entretien a notamment pour objectif d'identifier les besoins en formation des salariés afin de leur permettre de s'adapter aux nouvelles techniques et aux nouvelles méthodes de travail de l'entreprise.

Dans ce cadre, le salarié en congé parental d'éducation peut bénéficier, à sa demande, de son entretien professionnel avant la fin du congé, afin d'anticiper et d'organiser sa reprise d'emploi.

Par ailleurs, si cela s'avère nécessaire, et si les projets professionnels du salarié ont évolué pendant la durée de son congé, l'employeur pourra lui proposer de réaliser un bilan de compétences qui sera susceptible de déboucher sur des actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

Article 4-3

Engagements de la branche pour la paternité

Les partenaires sociaux constatent que le congé paternité est globalement peu utilisé alors que son développement constitue pourtant un axe essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs de la branche devront donc informer les salariés pères de leurs droits liés à la parentalité et notamment la possibilité de recourir au congé paternité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux signataires du présent accord seront particulièrement attentifs à l'évolution du nombre de congés paternité. Ils suivront chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, le nombre de congés paternité. Si celui-ci n'augmente pas, ils étudieront la mise en place de nouvelles mesures dans le cadre des modalités de suivi du présent accord prévues à l'article 6.

S'agissant de la paternité, les salariés hommes qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur épouse, pacsée ou concubine, bénéficieront de deux autorisations d'absence de deux heures chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour leur permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Si La naissance de l'enfant a lieu en cours de journée, les salariés pères bénéficieront également d'une autorisation d'absence, avec un maintien de leur rémunération, pour assister à la naissance de leur enfant.

Article 4-4

Engagements pour une meilleure prise en compte de la vie familiale

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner dans les entreprises, et le cas échéant, leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au dispositif du type «chèque emploi service universel (CESU)» pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

Article 5

Mesures en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail

Article 5-1

Engagements de La branche en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail des salariées en état de grossesse

Les partenaires sociaux rappellent que lorsqu'une salariée est en état de grossesse médicalement constatée, celle-ci bénéficie, sans changement de rémunération, d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence. Cette demi-heure sera fixée prioritairement à l'initiative de la salariée avec l'accord de l'employeur. En cas de désaccord, cette demi-heure sera fixée chaque jour alternativement à l'initiative de la salariée et de l'employeur.

Les employeurs de La branche devront également prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse, en particulier les examens médicaux, dans la planification des horaires et dans l'organisation du travail. Dans ce cadre, la salariée en état de grossesse pourra s'absenter sans perte de salaire pour les examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse.

En outre, dans le cas où l'employeur impose à son personnel une tenue de travail particulière, il devra veiller à fournir une tenue adaptée pour les salariées en état de grossesse.

Par ailleurs, afin d'anticiper les effets susceptibles de résulter de l'absence prolongée d'un salarié de l'entreprise dans le cadre d'un congé maternité, les employeurs de la branche devront, en amont, proposer aux salariées concernées un entretien préalable au congé maternité. Cet entretien permettra notamment d'aborder les conditions de reprise du salarié ainsi que ses projets professionnels.

Article 5-2

Engagements de La branche en matière d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail des salariés qui ont des enfants à charge

Lorsque cela est possible compte tenu des contraintes liées à l'activité de l'entreprise, les employeurs de la branche doivent veiller à ce que l'organisation du travail soit adaptée aux impératifs de la vie familiale.

Ainsi, les réunions et les entretiens professionnels devront impérativement être programmées pendant le temps de travail des salariés.

De même, les salariés qui élèvent seuls un enfant sont prioritaires pour bénéficier d'un aménagement de leur organisation ou de leurs horaires de travail. Dans le cadre de l'attribution des congés payés, les employeurs tiendront compte et étudieront de façon prioritaire les contraintes familiales de ces salariés.

Il est également rappelé que les femmes allaitant leur enfant bénéficient, en application du code du Travail, d'une heure par jour à cet effet pendant un an à compter de la naissance de leur enfant. En cas de désaccord entre la salariée et l'employeur sur la prise de cette heure, la salariée bénéficie de 30 minutes en milieu de matinée et de 30 minutes en milieu d'après-midi.

En outre, tous les salariés de la branche, sans distinction de sexe, ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus bénéficieront d'une autorisation d'absence de 3 heures pour la rentrée scolaire, sans réduction de la rémunération. Ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées scolaires échelonnées de plusieurs enfants.

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à étudier, en lien avec les instances gestionnaires des différents régimes de protection sociale de la branche (régime de prévoyance, de retraite, de complémentaire santé), les modalités concrètes d'une amélioration des garanties afin de mieux prendre en compte les enjeux liés à la maternité et à la parentalité.

Article 5-3

Engagements de la branche pour le passage à temps complet et le développement du temps partiel choisi

Afin de favoriser un recours équilibré au temps partiel choisi, les employeurs de La branche proposeront en priorité, avant d'effectuer un nouveau recrutement, aux salariés à temps partiels s'ils souhaitent passer à temps plein selon les conditions prévues à l'article 11-3 (chapitre I) de La convention collective nationale de la coiffure.

Néanmoins, pour des raisons familiales et personnelles, les salariés peuvent souhaiter bénéficier d'un travail à temps partiel. Le passage à temps partiel s'effectue alors dans les conditions prévues à l'article 11-2-2 (chapitre I) de la convention collective nationale de la coiffure. En cas de passage à temps partiel, les objectifs professionnels devront être adaptés au nouveau temps de travail effectuée.

Par ailleurs, les hommes qui souhaitent travailler à temps partiel doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les femmes.

En tout état de cause, les partenaires sociaux affirment que le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en terme de carrière que de rémunération. Les partenaires sociaux conviennent donc de suivre chaque année, notamment sur la base des éléments du rapport annuel de branche, la part des femmes et des hommes à temps partiel ainsi que les écarts salariaux qui peuvent en découler.

Article 6

Modalités de suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer un comité paritaire de suivi dont l'objectif est de suivre l'évolution des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche. Ce comité doit également étudier les résultats des mesures mises en place afin de favoriser cette égalité. Pour y parvenir, il pourra notamment s'appuyer sur les résultats du rapport annuel de branche ainsi que sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ce comité, intitulé Comité paritaire de suivi de l'égalité professionnelle, est constitué des organisations signataires du présent accord. Il doit se réunir au moins une fois par an à l'occasion d'une commission mixte paritaire.

Article 7

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif. Les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motive sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puisse s'engager.

Article 9

Dépôt et adhésion

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail, et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du Travail, en vue de son extension.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Outilsage

Avenant n° 29 du 2 juillet 2012

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 11 avr., applicable le 1^{er} jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC ;

CNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SCE FO.

Article 1

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur met à la disposition du salarié le matériel et l'outillage nécessaires à la prestation de travail. L'outillage ainsi mis à la disposition du salarié reste la propriété de l'entreprise et le salarié est responsable de son utilisation conforme. Il est conservé au sein du salon en dehors des heures de service du salarié et inventorié à l'issue du contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3251-2 du Code du Travail toute dégradation, à l'exception de l'usure normale, ou perte desdits matériels engageant la responsabilité civile du salarié peut donner lieu à une compensation salariale correspondant à la valeur du matériel qui lui est confié et dont il a l'usage et la garde.

À la demande du salarié, celui-ci peut être autorisé par l'employeur à utiliser son outillage personnel et en particulier ses paires de ciseaux adaptés à son usage personnel, à condition que ce matériel soit conforme aux normes et spécifications en vigueur dans le salon et dans la profession. Dans ce cas, le matériel ainsi utilisé sera sous l'entière responsabilité du salarié

Article 2

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Article 3

Le Présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Clause de non-concurrence

Avenant n° 39 du 15 juin 2016

[Étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 28 févr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Préambule

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'article 7-2-4 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des Professions Connexes.

Constatant les évolutions jurisprudentielles en matière de clause de non concurrence, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer les dispositions de l'article 7-2-4 de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des Professions Connexes devenues obsolètes et de les remplacer par les dispositions suivantes :

Article 1 **Rappel des grands principes**

Il est rappelé que :

— le principe général de la liberté du Commerce et de l'Industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la Coiffure et des Professions connexes.

— le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdit toute activité concurrente, quel que soit son mode d'exercice, de la part du salarié pendant la durée de son contrat de travail.

La clause de non concurrence post-contractuelle constitue une dérogation au principe général de la liberté du Commerce et de l'Industrie et une extension du principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

Article 2 **Les critères de validité d'une clause de non concurrence**

Pour être valable, une clause de non concurrence doit être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant et répondre aux conditions cumulatives suivantes :

Article 2-1 **La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise**

Pour être valable, la clause de non concurrence doit avoir pour objet de protéger les intérêts légitimes de l'employeur (protection de sa clientèle et de son savoir-faire... etc.).

La clause doit par conséquent tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et préciser les fonctions du salarié susceptibles de concurrencer son employeur.

Article 2-2 **La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace**

La clause de non concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des relations de travail.

Pour être valable, la clause de non concurrence doit définir un espace limité dans lequel la concurrence est prohibée.

La limite géographique fixée au sein de la clause de non concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son environnement rural ou urbain.

Dans le cadre de la coiffure à domicile, il pourra être tenu compte de la zone de chalandise.

Article 2-3 **La clause de non concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer**

La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa qualification et à son expérience professionnelle.

Article 2-4 **La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière**

La clause doit obligatoirement comporter une contrepartie financière de nature salariale, versée mensuellement à compter de la cessation effective des relations de travail. Son montant ne doit pas être dérisoire par rapport à l'engagement de non concurrence qu'elle rémunère.

L'appréciation des conditions visées à l'article 2 relève d'une analyse particulière à chaque situation, compte tenu notamment de la qualification du salarié, des fonctions exercées, de son ancienneté, du lieu d'établissement du salon et de sa zone de chalandise.

Article 3 **Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail**

La clause de non concurrence ne pourra être opposable au salarié que s'il dispose à la rupture de son contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à 6 mois au sein de l'entreprise (période d'essai comprise).

Une clause de non concurrence ne peut être insérée dans un contrat en alternance (impliquant une alternance entre

le temps passé en entreprise et le temps passé en formation).

Article 4 **Renonciation à la clause de non concurrence**

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non concurrence sous les conditions suivantes :
L'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat.
En cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture.

Toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 5 **Situation des clauses de non concurrence antérieures**

Les clauses de non concurrence, conclues antérieurement aux présentes dispositions sur la base des anciennes dispositions de l'article 7-2-4 et qui ne respecteraient pas les conditions impératives du présent avenant n° 39 sont inopposables au salarié.

Afin de disposer d'une clause de non concurrence valable, l'employeur devra rédiger un avenant au contrat de travail de son salarié.

Article 6 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale de la Coiffure et des professions connexes du 10 Juillet 2006.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 8 **Révision et dénonciation**

Le présent accord a un caractère impératif et il ne pourra donc pas y être dérogé sauf accord plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 9 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 10 **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son extension et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Île de France

Epargne salariale

Accord du 22 novembre 2004

[Non étendu, applicable à compter 8 décembre 2004]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union régionale de la Coiffure de l'Ile de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV/CFTC ;

FO.

Les parties signataires entendent faciliter la mise en place de l'épargne salariale au sein des entreprises de coiffure. Le Plan d'Épargne de la Coiffure comporte un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et un Plan d'Épargne pour la retraite Collectif Interentreprises (PERCOI).

Article 1

Champ d'application et conditions d'adhésion

Le présent accord est applicable à titre facultatif, à l'ensemble des entreprises situées en France Métropolitaine, dans les Départements de Paris, la Seine et Marne, les Yvelines, l'Essonne, les Hauts de Seine, la Seine Saint Denis, le Val de Marne et le Val d'Oise et qui relèvent de la Convention Collective Nationale de la Coiffure.

Les salariés des entreprises concernées peuvent s'ils justifient de 3 mois d'ancienneté effectuer directement des versements volontaires dans le plan d'épargne mis en place. Il est rappelé que dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au Plan d'Épargne Salariale de la Coiffure, comme les autres salariés des entreprises.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite et ayant conservé des avoirs pourront continuer à effectuer des versements à la condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ, et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Article 2

Composition du Plan d'Épargne de la Coiffure

Conformément à la réglementation, le présent accord dénommé Plan d'Épargne de la Coiffure permet aux épargnants de gérer leur épargne salariale aussi bien dans un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) que dans un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI).

Ces deux plans fonctionnent sur le même mode de gestion de l'épargne. L'épargne peut être utilisée, sous forme de capital ou de rente :

- à l'issue de 5 ans à compter de chaque versement pour le PEI,
- à la fin de la période d'activité professionnelle pour le PERCOI.

Article 3

Alimentation du Plan d'Épargne de la Coiffure

Les comptes de chaque épargnant ouverts dans le cadre du PEI ou du PERCOI peuvent être alimentés par :

- Les versements volontaires.
- L'abondement de l'entreprise
- Le transfert par l'épargnant des sommes placées dans le Plan d'Épargne Salariale qu'il détenait chez son précédent employeur.
- Les primes d'intéressement lorsqu'elles existent.
- La participation lorsqu'elle existe.

L'adhésion de l'épargnant prend effet dès le 1^{er} versement effectué au Plan d'Épargne de la Coiffure et vaut acceptation de son règlement.

Article 4

Abondement de l'entreprise

Les entreprises peuvent abonder dans les conditions définies ci-après les versements effectués par les salariés bénéficiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Sur option, l'ancienneté minimale requise peut être portée à trois ans. Cet abondement complémentaire, incitatif à l'effort d'épargne des participants, est facultatif et peut être proposé par les entreprises selon l'une des options définies ci-dessous, dans la limite du niveau choisi :

Choix de l'option :

Option 1 :

taux d'abondement égal à 300 % des versements pour les premiers euros

taux d'abondement égal à 100 % des versements entre 100 et 300 euros

taux d'abondement égal à 50 % des versements réalisés au-delà de 300 euros

Option 2 : taux d'abondement égal à 300 % des versements quel que soit leur montant

Option 3 : taux d'abondement égal à 100 % des versements quel que soit leur montant

Option 4 : taux d'abondement égal à 50 % des versements quel que soit leur montant

Choix du niveau :

Montant maximum par salarié et par an :

Niveau 1 : 300 euros

Niveau 2 : 500 euros

Niveau 3 : 1.000 euros

Niveau 4 : 1.500 euros

Niveau 5 : 2.300 euros

Niveau 6 : 4.600 euros (uniquement pour les versements réalisés dans le cadre du PERCOI)

Les formules d'abondement du PEI et du PERCOI peuvent être différentes.

Les sommes issues de l'intéressement affectées par les épargnants au Plan d'Épargne de la Coiffure seront abondées de la même façon.

Les sommes issues de la participation, affectées par le salarié dans le PERCOI, peuvent donner lieu de la part de l'entreprise à abondement. Cet abondement suivra les mêmes règles que celles définies pour les versements volontaires.

Tout changement dans la détermination du montant de l'abondement de l'entreprise fera l'objet d'un avenant qui sera porté à la connaissance du personnel.

Par année et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le maximum autorisé par la réglementation qui est de :

- 2 300 euros pour les versements dans le PEI,

- 4 600 euros pour les versements dans le PERCOI.

En cas de modification de la législation en vigueur, les nouvelles dispositions s'appliqueront alors de plein droit.

Article 5

Comptabilisation des versements

AG2R Gestion d'Actifs est la société en charge de la gestion financière des Fonds Communs de Placement d'Entreprise Arial et, ISICA Épargne est la société en charge de la gestion financière du fonds AG2R-ISICA Solidaire. Natexis Interépargne est le teneur de comptes et de registres.

Chaque entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue des comptes de ses épargnants actifs.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après la mise en disponibilité des droits acquis par les épargnants qui l'ont quittée à l'exception des retraités ou préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, dans la mesure où l'entreprise en a informé, par écrit, l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Tous les versements au plan sont inscrits dans les livres de Natexis Banques Populaires, Société Anonyme au capital de 709 029 632 € dont le siège social est à Paris 7^{ème}, 45 rue Saint-Dominique, établissement dépositaire pour ce qui concerne les Fonds Communs de Placement d'Entreprises.

Article 6

Délai d'emploi des fonds

Le dépositaire s'est engagé à employer les sommes versées au crédit des comptes visés à l'article précédent, dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Article 7

Revenus

Les revenus du portefeuille constitué en application du présent Plan d'Épargne de la Coiffure seront obligatoirement réemployés dans le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôts attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 8

Composition du portefeuille

Les sommes versées par les épargnants seront employées en parts ou dix-millièmes de parts du ou des Fonds Communs de Placement d'Entreprises suivant :

- Arial Prudence*
- Arial Equilibre*
- Arial Dynamique*

Ces FCPE sont gérés par la société AG2R Gestion d'Actifs (A.G.A) - Société de gestion de portefeuille à Conseil de Surveillance et Directoire - SA au capital de 1.530.000 € - RCS Paris B 439 991 050 - Siège Social : 35, boulevard Brune - Paris 14^{ème}.

- AG2R-ISICA Solidaire*

Ce FCPE est géré par la société ISICA Épargne.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille du ou des FCPE sont précisées à l'article «Orientation de gestion» de leur règlement. Les épargnants peuvent transférer tout ou partie de leurs avoirs entre les fonds ci-dessus désignés.

Article 9

Délai d'indisponibilité

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts du Fonds Commun de Placement d'Entreprises acquises en conformité de l'article précédent pour le compte des épargnants ne seront négociables qu'à l'expiration d'un délai.

Ce délai est calculé à compter du 30 juin de l'année d'acquisition, ou le 1^{er} jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice si la participation est versée dans le Plan d'Epargne de la Coiffure.

Il est de cinq ans dans le cadre du PEI

Dans le cadre du PERCOI les sommes pourront être converties en rente ou récupérées sous forme de capital en une seule fois ou de manière fractionnée après la liquidation de la retraite de l'épargnant.

Article 10

Disponibilité anticipée

Les cas de déblocage anticipé concernant les sommes investies dans le PEI sont les suivants :

- 1* - mariage ou PACS de l'intéressé(e) tel que défini à l'article 515-1 du code civil,*
- 2* - naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, si le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge*
- 3* - divorce, séparation, dissolution d'un PACS avec la résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé(e),*
- 4 - invalidité de l'épargnant, de son conjoint, de son partenaire, ou de ses enfants*
- 5* - création ou reprise par l'intéressé(e), ses enfants, son conjoint ou son partenaire, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du Code du Travail à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production*
- 6* - acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle par arrêté ministériel.*
- 7 - situation de surendettement du salarié définie par l'article L. 331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé(e).*
- 8 - décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire*
- 9 - cessation du contrat de travail ou du mandat social.*

Les cas de déblocage anticipé pour les sommes investies dans le PERCOI sont les suivants :

- 1 - décès du titulaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;*
- 2 - expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire;*
- 3 - invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil*

de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^{ème} et 3^{ème} de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel prévue à l'article L 323-11 ou de la Commission Départementale de l'Éducation Spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

4* - affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

5 - situation de surendettement du bénéficiaire, définie à l'article L 331-2 du Code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

* Pour les cas précités, la demande doit être communiquée à la société teneur de comptes dans les 6 mois de la survenance du fait générateur.

Toute disposition fixée ultérieurement par le règlementation prendra effet de plein droit.

Article 11

Entrée en vigueur du Plan d'Épargne

Le présent Plan d'épargne entrera en vigueur à compter de son dépôt à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Il est institué pour une durée d'un an et se renouvellera par tacite reconduction pour une durée identique.

La non-reconduction du Plan d'Épargne devra faire l'objet d'une dénonciation par l'une des parties dans un délai de 3 mois (notifiée par LRAR) ainsi que d'une information du personnel dans les mêmes conditions que sa mise en place.

Sa liquidation définitive ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé à l'article 9 pour l'ensemble des épargnants au plan d'épargne à la date d'échéance du plan.

Article 12

Information du personnel et des épargnants

Le personnel est informé du présent règlement par voie d'affichage.

À chaque opération, l'épargnant reçoit un relevé qui précise le détail de ses opérations. À défaut d'opération dans l'année, un relevé de situation lui sera envoyé.

Article 13

Règlement du fonds - Conseil de Surveillance

Les droits et obligations des copropriétaires des avoirs du fonds, de la société de gestion et du dépositaire, sont fixés par le règlement des fonds ci-dessus nommés.

Ce règlement prévoit, en particulier, l'institution d'un Conseil de Surveillance composé, d'une part de représentants des salariés, porteurs de parts de la société, désignés par le Comité d'Entreprise ou à défaut élus par et parmi les porteurs de parts et d'autre part, d'un représentant de la société, désigné par le chef d'entreprise.

Les organisations signataires du présent accord seront invitées à titre consultatif lors des assemblées générales des différents fonds.

Article 14

Litiges

Avant de soumettre les différends aux Tribunaux compétents, les chefs d'entreprises et les épargnants au Plan d'Épargne s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 15

Dépôt du Plan d'Épargne

Le présent Plan d'Épargne de la Coiffure et ses annexes seront déposés par les parties signataires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception accompagnés de 4 copies de ces documents.

Creuse

Repos hebdomadaire

Accord du 23 juin 2014

[Étendu par arr. 9 janv. 2015, JO 16 janv., applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNC 23.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO.

Considérant que l'article 10 de la convention collective nationale de la coiffure stipule que «les salariés bénéficieront d'un repos de 24 heures consécutives fixé au dimanche et de 1 journée supplémentaire attribuée par roulement en accord avec l'employeur et en fonction des nécessités de service. Néanmoins tout salarié peut bénéficier à sa demande de 2 jours de repos consécutifs une fois par mois. Les entreprises ou établissements de coiffure peuvent suspendre et différer le second jour de repos hebdomadaire, notamment dans les hypothèses suivantes :

— en cas d'absence d'un salarié pour maladie ou accident ;

— en cas de manifestations commerciales locales, opérations exceptionnelles liées à la promotion de l'entreprise ou de l'établissement ;

— à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit compatible avec les nécessités de service.» ;

Considérant que l'article 1.3 de la convention collective nationale de la coiffure relatif au dialogue social stipule que «les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes que par des dispositions plus favorables aux salariés»,

il a été convenu ce qui suit :

Les salariés des salons de coiffure du département de la Creuse bénéficieront d'un repos hebdomadaire d'une durée de 48 heures consécutives, fixé au dimanche et lundi.

À l'occasion des fêtes de Noël et du jour de l'an, il pourra être demandé aux salariés de travailler deux lundis au maximum avant ces fêtes.

Le repos d'une durée de 2 jours sera pris à la convenance des salariés, par journée entière, de manière consécutive ou non, dans le trimestre qui suit ces fêtes, à compter du 2 janvier. Il pourra être accolé aux congés payés ou aux 2 jours de repos hebdomadaires.

Les dispositions du présent accord prennent effet à la date de sa signature.

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Creuse de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin, place Varillas, à Cuéret.

Engagements en faveur de l'alternance

Accord du 27 mai 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à la date de la signature dans le respect des dispositions légales]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

L'article L. 6243-1-1 du code du travail, issu de la loi de finances du 29 décembre 2014 prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis d'un montant minimum de mille (1000) euros pour toute embauche d'apprenti par une entreprise de moins de deux-cent-cinquante (250) salariés.

Cette aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

• 1^o) L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprenti en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

• 2^o) L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Cette aide est ouverte aux entreprises à compter du 30 décembre 2014 pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} juillet 2014.

Néanmoins, pour continuer à en bénéficier à compter du 1^{er} juillet 2015, chaque entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

C'est dans cette perspective qu'intervient le présent accord.

Article 1

Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquérir une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquérir une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier à un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

À l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2015, 20 % des jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent.

Les organisations signataires mentionneront dans le rapport de branche les éléments factuels concernant les chiffres d'embauche, en termes de taux de transformation en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à vérifier cet indicateur par rapport à leur engagement et à réactualiser ce dernier, en fonction de la réalisation de l'objectif.

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, à laquelle il sera annexé. Il entrera en vigueur à la date de la signature dans le respect des dispositions légales.

Article 3

Révision et dénonciation

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 5 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Pacte de responsabilité et de solidarité

Accord du 17 février 2016

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill. applicable à la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEC ;

UNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS.

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Préambule

Dans le but d'améliorer la performance des entreprises de la branche coiffure, la mise en place du Pacte de responsabilité et de solidarité doit permettre d'œuvrer en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre :

- pour les entreprises, une baisse des prélèvements et une simplification des démarches administratives et réglementaires permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, et de formation.

Article 1 Maintien de l'emploi et recrutement

Les entreprises de coiffure subissent une chute de leur chiffre d'affaire depuis quelques années. En moyenne, seul un établissement sur deux recrute et 51 %¹ des salons de coiffure fonctionnent sans salariés. 95,5 % des entreprises de coiffure sont des micro-entreprises de moins de 6 salariés. Conscient de cette difficulté propre aux structures TPE des entreprises de coiffure, les parties signataires souhaitent améliorer le maintien de l'emploi dans la branche.

¹ Source : rapport de branche données 2013

Par conséquent, les entreprises de coiffure s'engagent à recruter, en France, entre 2016 et 2018, 30 000 actifs dans la branche. En ce qui concerne les embauches salariés parmi ces actifs, la branche s'engage à respecter la répartition des embauches par catégorie de contrats et de la manière suivante : contrats à durée indéterminée (CDI) 74 %, contrats à durée déterminée (CDD) 3 %, contrats d'apprentissage et de professionnalisation 23 %.

Par ailleurs, il est rappelé que le CDI est la règle et que le CDD est l'exception. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

Article 2 Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquérir une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquérir une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier à un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

À l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2016 et pour les années à venir, 32 % soit 7000 jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

Article 3

Le maintien de l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux s'engagent sur le maintien dans l'emploi des seniors. L'emploi des seniors est un défi pour les TPE que représentent les établissements de coiffure. Aussi appartient-il à toutes les entreprises de privilégier un dialogue renforcé avec les salariés de plus de 50 ans. Des échanges constructifs entre employeurs et salariés doivent permettre d'aboutir à une diversification des âges dans les équipes de travail. Le salarié écouté pourra faire part de ses demandes à l'employeur qui devra essayer, dans la mesure de ses possibilités et en fonction des difficultés inhérentes à son activité, de trouver un juste équilibre entre ses besoins et ceux du salarié. L'objectif pour 2018 est de permettre au salarié de maintenir ses compétences, d'adapter son emploi du temps ou ses conditions de travail et de faciliter sa transition vers la retraite. La branche s'engage par ailleurs à promouvoir le contrat de génération dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes assurera un suivi des débats engagés.

Article 4

Veiller à la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail passe par un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Dans le cadre de cette démarche, l'équilibre passe par un dialogue nécessaire entre employeurs et salariés. Le bien être au travail doit s'accompagner d'une souplesse et d'un échange constructif visant à satisfaire les deux parties.

Par ailleurs, la branche se montrera active dans la prévention des risques. Dès 2016, elle mettra en place des études de terrain permettant d'identifier les risques professionnels, mais également des propositions concrètes de prévention. L'anticipation des risques sera une mesure qui permettra à l'employeur d'améliorer la protection de ses salariés face aux risques professionnels. La branche prendra en compte l'exposition aux risques des salariés afin d'en évaluer les risques et de proposer une prévention adaptée aux besoins identifiés. Elle remettra son rapport avant la fin de l'année 2017.

Article 5

Tutorat et formation des chefs d'entreprise

Les partenaires sociaux s'accordent tous pour considérer que le tutorat est un élément essentiel dans les relations de travail.

Pour accompagner et aider les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise désignera un tuteur parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée. L'objectif est de transmettre des savoir-faire et des savoir-être auprès des plus jeunes.

À l'inverse, les jeunes salariés volontaires pourront faire profiter leurs acquis relatifs à de nouvelles techniques de coiffures auprès des plus anciens.

La formation des chefs d'entreprise aux nouvelles techniques de coiffure est un pilier fondamental de la compétitivité des entreprises. En effet, un établissement de coiffure qui a identifié les demandes du marché caractérisé par de nouvelles méthodes, technologies et tendances, doit être en mesure d'y répondre. Cette formation doit permettre au chef d'entreprise de former à son tour ses équipes.

La branche souhaite s'investir dans la formation tutorale pour les chefs d'entreprise ou les salariés pour l'apprentissage ou la professionnalisation pour rendre la profession qualitative et limiter la rupture de contrat. Elle est prête à mettre en place un permis de former. Cet axe sera négocié en CPNEFP dès 2016.

Article 6

Le dialogue social et économique

Le dialogue social est une des clefs du succès du pacte de responsabilité. L'engagement des salariés dans ce dialogue permettra à la branche de se montrer compétitive d'un point de vue économique et social. Ce pacte ne peut fonctionner que par l'intermédiaire d'un dialogue social structuré et de qualité.

Les principales caractéristiques de l'environnement économique des entreprises de coiffure devront être abordées dans ce dialogue dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes jouera un rôle actif dans la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Il sera donc indispensable d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et permettre aux coiffeurs une diversification de leur activité sur des segments porteurs. Les entreprises de coiffure doivent être accompagnées dans la diversification et la maîtrise de nouvelles techniques de coiffure et du bien-être. Il importe d'accompagner ces entreprises par la formation et l'information, afin de les rendre plus performantes et cela dès 2016.

Article 7

Champ d'application et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 8

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son extension et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Accord du 27 novembre 2020

[Étendu par arr. 11 mars 2021, JO 17 mars, applicable pour une durée déterminée à compter de la date de son extension et jusqu'au 30 juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEC ;

UIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dispositif spécifique d'activité partielle pour faire face à une baisse durable d'activité.

En application de l'article 53 de la 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, peuvent recourir à un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Ce dispositif prévu dans l'accord spécifique d'activité partielle longue durée est ouvert aux entreprises jusqu'au 30 juin 2022 au regard de la durée d'application du présent accord.

Son régime a été précisé par les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, et 2020-1188 du 29 septembre 2020.

Ce dispositif permet de réduire l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale (50 % dans des cas exceptionnels) pour une durée de 6 mois pouvant être renouvelée par période de 6 mois, pour une durée maximale de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, jusqu'au 30 juin 2025, tout en assurant aux salariés concernés une indemnité horaire versée par l'employeur pour chaque heure «chômée» correspondant à 70 % de la rémunération brute en l'état de la réglementation, et un remboursement de l'État à l'employeur par le versement d'une allocation horaire égale à 60 % de la rémunération brute.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La mise en œuvre du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif prévoyant certains engagements de la part de l'entreprise. L'employeur peut soit appliquer un accord de branche étendu via un document d'application transmis à la DIRECCTE pour homologation, soit appliquer un accord collectif négocié au sein de son entreprise et transmis à la DIRECCTE pour validation.

Les partenaires sociaux souhaitent faciliter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans la Branche de la Coiffure en permettant à toutes les entreprises de coiffure, et notamment celles qui ne seraient pas en mesure de pouvoir négocier un accord d'entreprise (délégué syndical, élus, salariés mandatés, référendum auprès du personnel...), de se rattacher aux dispositions du présent accord en établissant un document unilatéral conforme et homologué dans les conditions définies ci-après (l'accord de branche restant toutefois supplétif en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement).

Les entreprises de la Branche de la Coiffure sont impactées par la situation économique générée par la crise sanitaire en cours et les perspectives d'activité à court et moyen terme de la branche demeurent très incertaines, ce qui démontre et justifie la nécessité de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun :

De mars à juin 2020, les salons de coiffure ont eu recours très massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

— en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a repré-

senté 11,94 millions d'heures indemnisées,

— en juin (dernier chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il restait encore 6 785 salariés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce «reliquat» de chômage partiel persistant en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril

La CPPNI a décidé de se baser sur un extrait de l'enquête qui a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure¹, portant sur «l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure».

¹ Source : Union Nationale des Entreprises de Coiffure (UNEC)

Elle a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1454 répondants dont le profil est le suivant :

	nombre	pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1-2 salarié(s)	639	43,9 %
3-5 salariés	351	24,1 %
6-9 salariés	93	6,4 %
plus de 10 salariés	50	3,4 %
Total	1454	100,0 %

	nombre	pourcentage
mono-établissements	1287	88,5 %
multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
Total	1454	100,0 %

L'enquête a ainsi montré que 62 % d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :

— 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20 %

— 22 % d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20 %

Ce qui signifie que plus de 50 % d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs cheveux pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une incertitude de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de Kantar World Panel, recueillies auprès d'un panel de 18 000 femmes, les salons de coiffure ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du Covid-19. 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait coiffer durant le confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,5 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,1 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une marque de produits en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62 un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,9 € contre 26,5 €).

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités des entreprises de la Branche demeurent incertaines mais leur pérennité n'est cependant pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises au sein des entreprises de la Branche pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés économiques des entreprises de la branche, souhaitent tout de même réitérer leur volonté de préserver l'emploi des salariés et d'encourager leur formation durant l'application d'un

tel dispositif. Le développement des compétences des salariés est primordial, plus particulièrement dans le contexte actuel.

Le diagnostic ci-dessus est une base indicative de référence à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic dans le cadre de leurs accords d'entreprise ou d'établissements ou documents établis par les employeurs de la Branche en application du présent accord.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

Article 2

Activités et salariés auxquels il s'applique

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, étant noté que les entreprises pourront l'appliquer aux activités connexes, complémentaires ou accessoires exercées au sein des entreprises de coiffure.

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation ...).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle longue durée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De plus, l'employeur s'engage à préciser lors de l'élaboration du document d'application de l'accord de branche le périmètre d'application du dispositif. À savoir, l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

N'est pas applicable au dispositif d'APLD, la possibilité d'individualisation du placement en activité partielle prévue par l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

Article 3

Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle

La réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale (ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur en application du présent accord visé à l'article 9 ci-après.

Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, concernant des salariés à 35 h, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle d'un an, pour des salariés à 35 h, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois puis 7 mois à temps partiel de telle façon que sur un an le salarié travaille au moins 964 heures (60 % de 1 607 heures).

Son application peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

Toutefois, cette limite de 40 % pourra être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale.

Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que pour les «Périodes à compter du 1^{er} mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 : Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun».

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 4

Indemnité d'activité partielle versée aux salariés en APLD

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8.03 € (SMIC) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (C. trav., art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle «en temps normal» ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

1^o) une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

2^o) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

3^o) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle longue durée quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours × 3 h 30 = 14 heures à indemniser

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir des droits à congés payés.

Article 5

Couverture sociale

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 9111 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'entreprise à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

Article 6

Allocation d'activité partielle versée à l'employeur

Article 6-1

Montant de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de l'allocation d'indemnité partielle spécifique versée à l'employeur est, pour chaque salarié concerné, de 60 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés, dans la limite à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23 €.

Article 6-2
Durée du versement de l'allocation APLD

L'employeur peut placer les salariés en activité partielle longue durée, et donc bénéficier de l'allocation associée, à partir du premier jour du mois au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à la DIRECCTE.

Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à l'APLD compte pour un mois entier.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le renouvellement du bénéfice du dispositif s'effectue tous les 6 mois mais est subordonné au respect par l'employeur de ses engagements.

Il convient d'effectuer une nouvelle demande pour pouvoir bénéficier du dispositif.

Article 6-3
Remboursement de l'allocation en cas de licenciement économique

Conformément aux dispositions légales, en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en activité partielle spécifique pendant la durée de recours au dispositif, l'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun de ces salariés.

Lorsque le licenciement pour motif économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Le remboursement n'est pas exigible dès lors que l'employeur peut justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées. Cette dégradation de l'activité de l'entreprise est appréciée par rapport aux perspectives d'activité prévues par l'accord collectif, ou le document mettant en place l'APLD.

Il est également précisé que l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate que l'employeur ne respecte pas les engagements.

Article 7
Engagements pris par la branche en termes d'emploi et de formation professionnelle

Article 7-1
Engagements en matière d'emploi

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant deux mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

Article 7-2
Engagements en matière de formation professionnelle

Les engagements en matière de formation professionnelle doivent concerner l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, qu'ils soient placés en APLD ou non.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance et de l'opportunité pendant cette période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du Code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'employeur devra informer le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif Compte Personnel Formation (CPF), dans les conditions définies en Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Ainsi, avant le placement en APLD, le salarié doit être informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pour être envisageable si les besoins n'ont été préalablement définies lors de ses précédents entretiens individuels.

À noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100 % des coûts pédagogiques

sans reste à charge.

En outre, et en application même de cet engagement pour la formation les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO EP et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE ...)

Par ailleurs les signataires demandent à l'OPCO EP d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences durant l'APLD.

Article 8

Engagements pris par la branche concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

— Gérants et cogérants des SARL ;

— Présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, que les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne puissent être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année $n - 1$. Ces efforts sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 9

Document établi par l'employeur en référence à l'accord de branche

L'entreprise qui applique le présent accord de branche élabore un document après consultation du CSE, lorsqu'il existe, conforme aux prévisions du présent accord, et qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Il doit comporter les mêmes mentions que celles exigées par l'accord de branche, et en particulier les engagements spécifiques à souscrire par l'employeur.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du présent accord de branche étendu.

Il comprend expressément (modèle de trame en annexe) :

— le diagnostic propre de la situation économique de l'entreprise ;

— les activités et les catégories de salariés concernés ;

— la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

— la date à partir de laquelle et la durée pendant laquelle l'APLD est sollicitée ;

— les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche s'agissant des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

— les efforts s'agissant de la rémunération des dirigeants et des dividendes, visés à l'article 8 ;

— les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD (au moins tous les deux mois selon le présent accord).

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la Direccte compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité par-

tielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

À l'instar d'une demande d'activité partielle «classique», la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan.

Article 10

Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Article 10-1

Au niveau de l'entreprise

Mise en application du dispositif APLD en entreprise

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la remise en lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se verront ainsi transmettre individuellement selon les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés seront également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

Mise en œuvre via les plannings

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire ...), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, transmis 7 jours calendaires avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours calendaires devra être respecté pour l'information de la sortie du dispositif.

Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à une demi-journée de travail sans coupure (3 h 30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

En présence d'un comité social économique (CSE)

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les deux mois :

- nombre de salariés concernés par l'APLD ;
- âge, sexe, nature de contrat ;
- nombre mensuel d'heures chômées ;
- activités concernées ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

Article 10-2

Au niveau de la branche

Le document d'application établi par l'employeur, ainsi que les accords collectifs APLD, anonymisés, doivent être

adressés par mail à la CPPNI de la branche coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr

La CPPNI en dressera un bilan tous les 3 mois.

Un questionnaire sera également inséré au sein du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seraient menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

Article 11

Bilan semestriel des engagements en matière d'emploi à transmettre à l'administration

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE :

- un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe,
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique

Les signataires conviennent de l'information du CSE tous les deux mois.

Article 12

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 13

Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de la date de son extension et jusqu'au 30 juin 2022, date de transmission de la demande d'homologation du document unilatéral de l'employeur à l'autorité administrative au plus tard.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum deux mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

- De l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;
- De convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

Article 14

Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 15

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du Code du travail.

Modèle type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement pris en application de l'accord de branche coiffure

... (dénomination sociale), ... (forme), code NAF : ... (CODE NAF), dont le siège est situé ... (siège social/adresse), représentée par ... (prénom) ... (nom), en sa qualité de ... (qualité), a décidé ce qui suit.

Préambule : diagnostic sur la situation économique

De mars à juin 2020, les salons de coiffure ont eu recours très massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

- en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a représenté 11,94 millions d'heures indemnisées,
- en juin (dernier chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il restait encore 6 785 sala-

riés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce «reliquat» de chômage partiel persistant en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril

Une enquête a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure², portant sur «l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure».

² Source : Union Nationale des Entreprises de Coiffure (UNEC)

Celle-ci a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1454 répondants dont le profil est le suivant :

	nombre	pourcentage
mono-établissements	1287	88,5 %
multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
Total	1454	100,0 %

	nombre	pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1-2 salarié(s)	639	43,9 %
3-5 salariés	351	24,1 %
6-9 salariés	93	6,4 %
plus de 10 salariés	50	3,4 %
Total	1454	100,0 %

L'enquête a ainsi montré que 62 % d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :

- 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20 %
- 22 % d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20 %

Ce qui signifie que plus de 50 % d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs cheveux pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une incertitude de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de Kantar World Panel, recueillies auprès d'un panel de 18 000 femmes, les salons de coiffure ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du Covid-19. 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait coiffer durant le confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,5 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,1 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une marque de produits en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62 un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,9 € contre 26,5 €).

Ce constat de branche appliqué à notre entreprise démontre :

...

[indiquer des références de perte de CA depuis le mois de mars 2020 comparé à l'année dernière]

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger encore plusieurs mois. ...
[indiquer la durée].

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités de notre entreprise demeurent incertaines mais sa pérennité n'est cependant pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure se sont emparés du sujet en concluant un accord de branche (étendu) signé le 27 novembre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet de la présente, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des dispositions de l'accord de branche (après consultation du CSE le cas échéant) est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction des particularités de l'entreprise.

Article 1

Champ d'application

Option 1 : Tous les salariés de l'entreprise sont concernés.

Option 2 : Seuls les salariés de ces activités sont concernés : ...

Préciser l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

Tous les salariés sont concernés quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentis...).

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif est sollicité du ... au ... pour une période de 6 mois.

(Il pourra être renouvelé par période de 6 mois, sans dépasser 24 mois continus ou discontinus, sur une période de 36 mois)

Article 3

Réduction de l'horaire de travail

Option 1 : L'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de ... % en deçà de la durée légale du travail [ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, remarque : maximum 40 %].

Option 2 : Au vu des circonstances exceptionnelles ... [détailler ces circonstances qui seront analysées par l'autorité compétente], l'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de 50 % en deçà de la durée légale du travail.

Auquel cas, l'employeur compensera la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale de mise en œuvre du dispositif mentionnée au sein du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 4

Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8.03 € (SMIC) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (C. trav., art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle «en temps normal» ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle longue durée sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle longue durée, avec les règles de conversion suivantes :

1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

3^o) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle longue durée quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours × 3 h 30 = 14 heures à indemniser

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir leurs droits à congés payés.

Article 5

Engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle

5.1

Engagements en matière d'emploi

L'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant deux mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

5.2

Engagements en matière de formation professionnelle

L'entreprise convient de l'importance et de l'opportunité pendant cette période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du Code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'entreprise informe le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif Compte Personnel Formation (CPF), dans les conditions définies en Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Avant son placement en APLD, le salarié est informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pourra être envisageable si les besoins n'ont pas été préalablement définies lors de ses précédents entretiens individuels.

À noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100 % des coûts pédagogiques sans reste à charge.

Par ailleurs l'entreprise se rapproche de l'OPCO EP afin d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences dans le cadre de l'APLD.

Article 6

Engagements concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

Aucune augmentation ne sera appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

— Gérants et cogérants des SARL ;

— Présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

[ou bien selon la situation] :

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Ainsi, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne pourront être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année n – 1.

Article 7

Demande d'homologation

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la Direccte compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

À l'instar d'une demande d'activité partielle «classique», la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan.

L'employeur ne peut pas, sur une même période, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement).

Article 8

Modalités d'information des salariés et du CSE le cas échéant

Mise en application du dispositif APLD en entreprise

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la remise en lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se verront ainsi transmettre individuellement selon les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche coiffure, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés seront également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

Mise en œuvre via les plannings

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire...), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, transmis 7 jours calendaires avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours calendaires devra être respecté pour l'information de la sortie du dispositif.

Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à une demi-journée de travail sans coupure (3 h 30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

En présence d'un comité social économique (CSE)

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les deux mois :

— nombre de salariés concernés par l'APLD ;

-
- âge, sexe, nature de contrat ;
 - nombre mensuel d'heures chômées ;
 - activités concernées ;
 - nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
 - perspectives de reprise de l'activité.

Article 9

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur le lendemain de son homologation par la DIRECCTE.

Il s'applique jusqu'au ... [fin de la période de 6 mois].

Article 10

Transmission à la CPPNI

Le présent document, anonymisé, est adressée par mail à la CPPNI coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr

Fait à ... (Ville), le ... (date)

Signature